

Quelle stratégie de formation pour l'industrie technique de Suisse romande?

Le Groupement suisse de l'industrie mécanique s'est, de tous temps, attaché à la question de la formation professionnelle. Dans un système fédéraliste éclaté, chaque canton a ses spécificités et les organisations patronales et syndicales, régionales ou cantonales, ont toutes un rôle à jouer, plus ou moins grand selon les cantons, généralement en étroite collaboration avec les écoles professionnelles ou les écoles de métiers.

Le principe fédéraliste

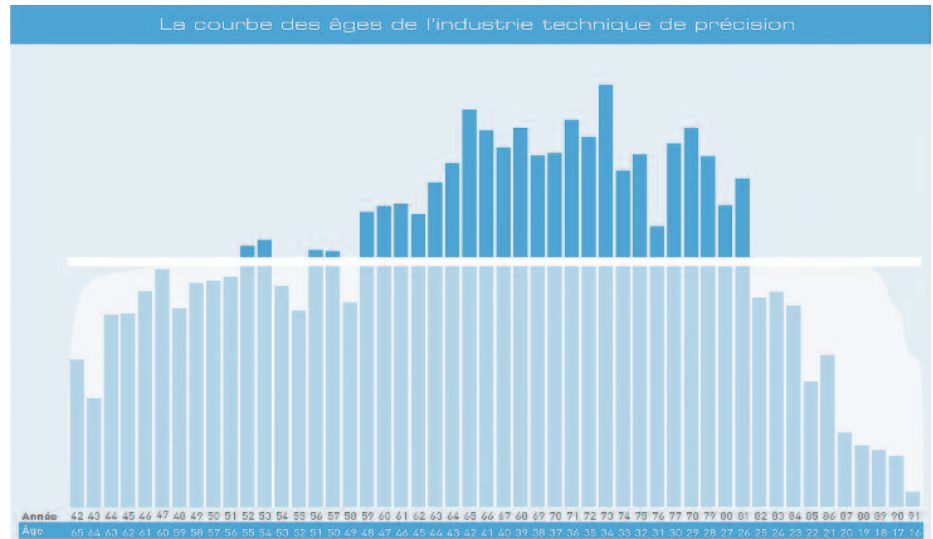
En matière de formation professionnelle, chaque canton dispose d'une législation particulière, qui met en application les textes fédéraux. Ce ne sont pas les mêmes structures qui prévalent pour la surveillance de l'apprentissage dans le canton de Vaud ou dans le canton de Neuchâtel. Si l'on connaît les commissions de formation professionnelle dans certains cantons, elles n'existent pas dans d'autres. Les commissaires professionnels ne sont pas présents dans tous les cantons romands et seul le canton de Vaud dispose d'un commissaire professionnel pour l'industrie à plein temps, financé par l'association patronale pour une large part. De cette diversité naît bien sûr la richesse, qui laisse à chaque région la capacité de s'organiser, selon ses besoins, mais aussi la difficulté de coordonner l'ensemble, que cela soit pour des associations couvrant la Suisse romande ou des associations faîtières nationales.

Trouver les dénominateurs communs

Avec l'expérience, on comprend qu'il serait illusoire de vouloir harmoniser l'ensemble, en forçant les structures à se rejoindre, de façon à ce que la formation duale soit en tous points uniforme dans tous les cantons. Le GIM-CH s'est rendu compte de cette situation depuis longtemps et a tenté de trouver des solutions de collaboration permettant à la fois de respecter les diversités cantonales et locales, mais aussi de fédérer l'ensemble autour d'axes stratégiques communs à l'ensemble de l'industrie technique de Suisse romande.

Premier axe fort: le besoin en personnel qualifié

Sa première démarche a été de mettre en évidence les besoins en personnel qualifié pour l'industrie romande lors d'une enquête réalisée



La courbe des âges de l'industrie technique de précision

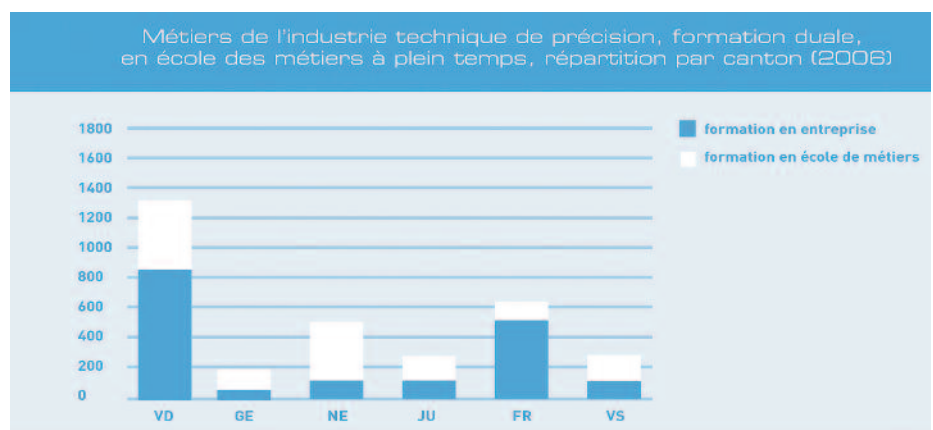
en 2007. Cette enquête a clairement démontré que le manque chronique de personnel qualifié couvrait tout le bassin industriel romand et touchait toutes les professions, avec plus ou moins de force. Ce premier constat mettait en évidence le fait que l'on ne pouvait espérer résoudre un problème commun à l'industrie, à savoir le manque de collaborateurs au bénéfice de solides formations, sans entreprendre une action coordonnée en Suisse romande, capable de fédérer tous les acteurs concernés.

Deuxième axe fort: la présence des écoles de métiers

Au-delà des diversités cantonales, l'industrie technique romande partage en Suisse romande

un système de formation qui se compose soit de formations duales entre l'école et l'entreprise, soit de formations en écoles de métiers. Aucun canton romand n'échappe à cette règle et, dans certains cantons, la formation en école de métiers est même très largement majoritaire. On peut ainsi estimer qu'en Suisse romande un apprenti sur deux est formé dans les écoles de métiers, avec un accent particulier pour les professions d'automaticien et d'électronicien.

Cet élément distingue profondément la formation dans l'industrie technique romande de la formation en Suisse alémanique. Quiconque voudrait faire abstraction de cette situation ferait une erreur lourde, tout comme cela serait



Source : Enquête GIM-CH 2007

Métiers de l'industrie de précision, formation duale, en école des métiers à plein temps, répartition par canton (2006)

une erreur de tenter de vouloir privilégier un type de formation par rapport à l'autre.

Les principes et la réalité

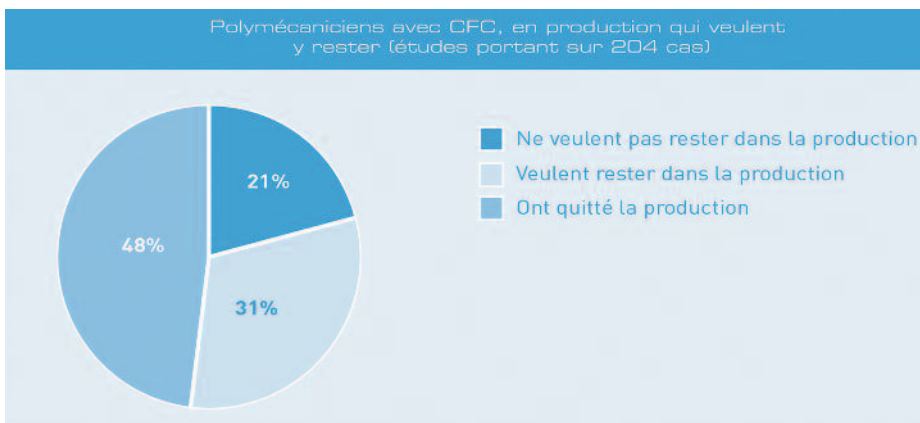
Il est bien évident que, pour une association patronale telle que le Groupement suisse de l'industrie mécanique, la formation duale s'inscrit dans une logique patronale bien comprise, qui fait reposer sur le chef d'entreprise la responsabilité d'investir dans la formation, pour assurer la pérennité de sa société. En ce sens, la formation duale est un but honorable, qui doit être recherché et soutenu, aussi bien en qualité qu'en quantité.

D'autre part, il faut aussi reconnaître que la disparition de grandes entreprises formatrices en Suisse romande et l'absence de relais de la part de suffisamment de PME ont favorisé le développement des écoles de métiers, qui ont ainsi rempli un «vide» et de façon fort heureuse. La qualité de la formation donnée dans ces écoles n'est pas discutable et la plupart des directions ont un réflexe d'entrepreneur lorsqu'elles cherchent, avec l'industrie, des pistes de collaboration. La question qui se pose aujourd'hui est donc bien plus d'améliorer la coexistence de ces deux modèles en Suisse romande plutôt que de vouloir à tout prix en développer un plutôt qu'un autre. C'est cette conviction qui guide le Groupement suisse de l'industrie mécanique dans sa stratégie en faveur de la formation professionnelle.

Que devient l'apprenti après l'obtention du CFC

Une récente enquête, réalisée par l'association patronale en collaboration avec la Fédération des écoles techniques auprès des quelque 3'000 apprentis, tous métiers MEM confondus ayant obtenu leur CFC ces six dernières années, a mis en évidence un certain nombre d'enseignements extrêmement intéressants. Du point de vue stratégique, cette enquête révèle un réel malaise auprès des jeunes polymécaniciens, qui ont une tendance naturelle et marquée à quitter la production dans les dix ans qui suivent l'obtention de leur CFC. Six sur dix auront quitté l'atelier quelques années après l'obtention de leur certificat.

Bien sûr, un grand nombre suit des formations supérieures et cela est réjouissant pour l'industrie. Mais une part importante de ces jeunes quitte le secteur industriel. Si le problème de l'industrie microtechnique est de disposer de personnel qualifié pour la production, il est illusoire de vouloir remplir ce vide en formant toujours plus d'apprentis polymécaniciens, sachant que ces derniers ne resteront pas derrière les machines. En revanche, les apprentis polymécaniciens, de même que les automaticiens, les électroniciens, doivent être formés en quantité suffisante, parce qu'ils représentent les cadres



Polymécaniciens avec CFC en production qui veulent y rester (étude portant sur 204 cas)

dont l'industrie a besoin. Pour la production, c'est certainement plutôt vers des formations en trois ans que l'industrie devrait se tourner pour des métiers tels que le mécanicien de production ou le monteur-automaticien, par exemple.

Deux pierres au feu

Pour le GIM-CH, la stratégie générale consiste dès lors à la fois à promouvoir les formations en quatre ans parce qu'elles permettent de former les cadres dont l'industrie a besoin, mais aussi à augmenter de façon importante les places de formation dans les métiers en trois ans dans les entreprises dont les besoins les plus importants sont liés directement à la production et à l'utilisation de machines.

Travailler autrement avec les écoles de métiers

La deuxième enquête réalisée auprès des apprentis formés montre, sans ambiguïté possible, que la relation entre l'industrie et les écoles de métiers doit se repenser selon des modalités, si ce n'est nouvelles, au moins coordonnées à l'échelon romand.

Il ne fait plus aucun doute que les écoles de métiers, avec les filières de formations de maturité

professionnelle, sont le partenaire privilégié de l'industrie pour la formation d'ingénieur de niveau HES. On constate en effet que plus de la moitié des apprentis formés en écoles à plein temps suivent cette formation, voire même plus de 60% pour le métier d'électronicien.

Le système dual ne parvient pas à concurrencer les écoles sur ce point et les maturités professionnelles réalisées en entreprises restent peu fréquentes, pour des raisons compréhensibles d'organisation et d'emploi du temps.

Dans certains cantons, mais pas dans tous, les écoles de métiers forment également des apprentis dans la voie CFC en quatre ans. L'enquête démontre que ces apprentis, lorsqu'ils quittent l'école, ne sont pas adaptés au monde de la production et attendent de l'industrie technique des prestations qu'elle ne peut fournir. Par ailleurs, les employeurs sont souvent très critiques à l'égard de ces jeunes, qui manquent réellement de formation en production.

Le modèle 2+2 et un modèle gagnant, y compris pour les formations supérieures

L'axe stratégique que souhaite défendre le GIM-CH, en collaboration avec la Fédération des écoles techniques, est de permettre aux jeu-

Proportion de formations complémentaires suivies par les détenteurs de CFC, selon le type de formation

Lieux de formation	École de métiers				Entreprise				Total
	Polym.	Autom.	Électr.	ST	Polym.	Autom.	Électr.	ST	
Professions									
2 ^{ème} appren. (mécanique)	0	0	0	0	2	0	0	2	2
2 ^{ème} appren. (sauf mécanique)	2	1	2	5	2	0	1	3	8
Technicien ET/ES	17	24	23	64	10	4	3	17	81
Ingénieur HES	5	21	30	56	14	7	10	31	87
Total formations compl.	24	46	55	125	28	11	14	53	178
Nombre de CFC délivrés	51	98	87	236	164	39	41	244	480
% à suivre une formation compl.	47,1%	46,9%	63,2%	53%	17,1%	28,2%	34,1%	21,7%	37,1%

Proportion de formations complémentaires suivies par les détenteurs de CFC, selon le type de formation

nes qui suivent une formation de CFC en école d'intégrer le monde de la production, en étroite collaboration entre les entreprises, non pas pour des stages, mais pour suivre véritablement une formation duale accomplie durant les deux dernières années d'apprentissage. Les modalités restent encore évidemment à mettre en place, mais rapprocher ces jeunes gens de l'industrie de production durant leur formation permettra non seulement de mieux les préparer au monde de l'entreprise, mais aussi d'offrir un nouveau potentiel de jeunes gens qualifiés, qui ne suivront peut-être pas forcément des formations d'ingénieurs, mais certainement des formations supérieures de niveau brevet ou diplôme voire une école technique et qui resteront ainsi dans l'entreprise ou au moins dans l'industrie. Il ne faut en effet pas négliger ces voies de formation mises en place par les milieux professionnels, qui permettent d'accomplir de superbes parcours professionnels en se formant en emploi. On rejoint ainsi par les filières des écoles de métiers, les stratégies élaborées par les associations faitières en faveur des formations supérieures.

Photo de groupe de l'immersion du 16 au 20 février 2009



Une stratégie, plusieurs acteurs

Cette stratégie générale du Groupement suisse de l'industrie mécanique, qui repose sur la refonte de la collaboration entre les écoles de métiers et l'industrie, la promotion des métiers en trois ans liés à la production et le développement des filières de formation de niveau supé-

Promouvoir l'image et créer de nouvelles entreprises formatrices

Parallèlement à ces travaux, le Groupement suisse de l'industrie mécanique a lancé une campagne d'image pour valoriser les métiers de l'industrie technique et notre secteur trop mal connu du grand public. Sous le nom fédérateur

de Mecaforma.ch, la plateforme de promotion des métiers de l'industrie technique permet de façon très neutre à chaque canton et à chaque association d'utiliser les supports réalisés et de bénéficier d'un concept dont les résultats dans le canton pilote ont été très encourageants. La marque Mecaforma.ch est désormais connue du grand public, des jeunes, des parents, des offices d'orientation et des entreprises.

C'est en travaillant avec tous ces acteurs que l'on pourra mettre en place avec succès la stratégie décrite précédemment. Rien ne sert d'attirer des jeunes gens dans nos professions si on ne fait pas en même temps la promotion de la formation pour les maîtres d'apprentissage. Il faut permettre à ces derniers de créer de nouvelles places de formation, qui correspondent à leurs besoins, avec des solutions variées. Pour certains, la formation duale s'impose, pour d'autres, une collaboration avec les écoles de métiers sera plus facile. Qu'importe les modalités, seul le résultat compte lorsque l'on sait à quel point les collaboratrices et les collaborateurs des entreprises sont la principale richesse qui nous distingue de nos concurrents.

Respecter l'histoire et la diversité

Dans tous les cantons, il est important que de nouvelles entreprises formatrices voient le jour. L'objectif de formation duale reste pour une association patronale un objectif essentiel. Il ne doit toutefois pas obscurcir le jugement et faire oublier que l'industrie technique romande existe dans un cadre géographique et historique donné, avec des éléments de contraintes et aussi d'opportunités qui lui sont propres. En l'occurrence, il s'agit des écoles de métiers, qui sont des partenaires appréciés et des formateurs incontournables. C'est dans un souci de collaboration que l'industrie et les écoles doivent travailler sur des objectifs partagés et selon des modalités convenues. C'est dans cet esprit que le Groupement suisse de l'industrie mécanique s'engage en faveur de la formation professionnelle en Suisse romande.

Page du site www.mecaforma.ch