



Enquête sur la formation dans le secteur industriel



Juin 2013

Sommaire

Avant-propos	3
Profil des entreprises interrogées	4
Evaluation actuelle de la pénurie de main d'œuvre	5
Une situation inquiétante qui ne s'améliore pas	5
Evolution probable des effectifs et des métiers à 3 – 5 ans	6
Des prévisions réjouissantes et de nouveaux métiers émergents	6
Appréciation de la formation actuelle	7
L'impérieuse nécessité de se rapprocher des besoins de l'entreprise	7
Tous les paradoxes et les non-dits de l'apprentissage	8
Mesures à prendre, souhaits et recommandations	9
Rien ne se fera sans une plus grande participation des entreprises	9
De gros efforts pour promouvoir les métiers manuels et techniques	10
Résultats détaillés de l'enquête	11
A. Evaluation actuelle de la pénurie de main-d'œuvre	11
B. Evolution prévue a 3 – 5 ans	12
C. Appréciation de la formation actuelle	12
D. Mesures a prendre, souhaits et recommandations	16

A propos de l'enquête EPHJ-EPMT-SMT sur la formation dans le secteur industriel

Cette étude repose sur des entretiens menés auprès de plusieurs professionnels du secteur de l'industrie des fournisseurs en Suisse et de spécialistes de la formation, ainsi que sur les résultats d'une enquête en ligne. Plus de 300 entreprises ont participé à l'enquête réalisée entre avril et mai 2013. Certaines questions sont à choix multiples ce qui explique un total supérieur à 100%.

Avant-propos

Selon de nombreuses études et analyses récentes, le personnel et sa qualification représentent le principal facteur de succès pour une PME industrielle. Depuis plusieurs années, ces mêmes entreprises alertent régulièrement les autorités sur la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et la difficulté d'attirer les jeunes dans les métiers de l'industrie. Rien que dans le secteur de l'horlogerie, 3'200 collaborateurs devront être formés d'ici 2016 !

Malgré ces alertes régulières et des mesures incitatives mises en place par l'Etat, les inquiétudes persistent. Quelle est, aujourd'hui, la main d'œuvre disponible en Suisse et quels seront les besoins de demain? Quelles sont les véritables attentes des entreprises en matière de formation? Quelle part les entreprises prennent-elles dans la formation de la relève? Vont-elles être toujours plus contraintes de recruter à l'étranger?

C'est l'objet de cette enquête initiée par EPHJ-EPMT-SMT. Elle s'adresse en priorité aux chefs d'entreprises de toute taille du secteur de l'industrie des fournisseurs en Suisse fortement représentée au Salon EPHJ-EPMT-SMT dans les secteurs de l'horlogerie, la joaillerie ou la micro-technologie. Une enquête menée en partenariat avec la CCIG et INARTIS. Les résultats seront présentés le 11 juin 2013 à Genève, lors de la première journée du Salon EPHJ-EPMT-SMT, en présence de nombreux spécialistes, ainsi que des représentants du monde académique et politiques, dont les autorités cantonales, fédérales, et les media.

LES QUATRES GRANDS AXES DE L'ENQUETE

- A. Evaluation actuelle de la pénurie de main-d'œuvre
- B. Evolution prévue à 3 – 5 ans
- C. Appréciation de la formation actuelle
- D. Mesures à prendre, souhaits et recommandations

Profil des entreprises interrogées

1. Secteur industriel

EPHJ (Environnement Professionnel Horlogerie-Joaillerie), métiers en amont et en aval du produit horloger ou joaillier fini : Formation, Création, Design, CAO, Matières premières, Outillages, Fabrication, Appareils de contrôle, Composants, Packaging, Présentoirs, Gestion, Commercialisation, Communication, Conseils, Services, etc.

67.8%

EPMT (Environnement Professionnel MicroTechnologies), métiers des industries de la micro et de la nanotechnologie pour tous les domaines d'application, notamment : Horlogerie, Aéronautique, Automobile, Métrologie, Optique/Photonique, Automatisation et Robotique, etc.

43.6%

SMT (SwissMedical Technologies), spécialistes de l'industrie du dispositif médical et l'ensemble des métiers intervenant dans la chaîne de fabrication des processus médicaux (medicalprocess), technologies médicales (y compris Dentisterie et Orthopédie).

16.6%

Autres : Cleantech, système de mesures, électronique de luxe, recherche, recherche fondamentale, technicien-dentiste

2. Taille des entreprises

a. Micro-entreprise : de 1 à 9 employés	26%
b. Petites entreprise : de 10 à 49 employés	22%
c. Entreprise moyenne : de 50 à 250 employés	25.5%
d. Grande entreprise : plus de 250 employés	26.5%

3. Siège des entreprises

a. Suisse-romande	72%
b. Suisse alémanique	18%
c. Suisse italienne	4.3%
d. France	7.6%
e. Italie	2.4%
f. Allemagne	5.7%
g. Autres :	Hong Kong, USA, Tunisie, Espagne

Evaluation actuelle de la pénurie de main d'œuvre

Une situation inquiétante qui ne s'améliore pas

71.3%

Près de trois quart des entreprises estiment que les problèmes de recrutement et la pénurie de main d'œuvre représentent un facteur important de risque pour leur développement et leurs activités. Selon les dernières études parues à ce sujet ces dernières années, il semble donc que le problème ne fait que s'aggraver et qu'une proportion toujours plus élevée d'entreprises s'inquiètent de ce phénomène dans leur secteur industriel. La force du franc suisse ressort également en tête des préoccupations des chefs d'entreprise et, dans une moindre mesure, l'accès aux financements et aux marchés étrangers.

55.3%

Une nette majorité d'entreprises sont confrontés à des problèmes de recrutement. Cela se traduit notamment par un temps moyen de recrutement qui se situe entre 3 et 6 mois pour 45.8% des entreprises et jusqu'à plus de 6 mois pour 8% d'entre elles. Ce qui signifie qu'une nette majorité d'entreprises ne parvient pas à recruter en moins de 3 mois. Des délais extrêmement longs quand on doit gérer des carnets de commande et des flux de production tendus.

Cherche Techniciens qualifié/spécialisé

Les catégories de métier les plus recherchés par les entreprises interrogées sont dans le domaine de la Production (60.7%) et Recherche & Développement (45.5%). La Vente représente 20% des recherches alors que l'administration et IT ne représentent que 16%. Le niveau de qualification le plus recherché est très nettement le collaborateur qualifié – spécialisé à hauteur de 66.5%, devant le collaborateur hautement qualifié à 52% et l'employé sans qualification à 14.2%.

Les techniciens qualifiés et hautement qualifiés sont donc les plus recherchés pour les besoins de la chaîne de production dans des métiers de plus en plus spécialisés mais réclamant de solides connaissances de base pour s'adapter à toutes les situations et aux innovations technologiques.

Les besoins actuels sont également croissants dans les domaines de la Qualité, l'Innovation, la Formation, l'Art, le Design et le SAV. Autant de métiers qui doivent trouver toute leur place dans les cursus de formation afin de s'adapter aux besoins du terrain.

L'obligation de recruter hors de la Suisse

Plus deux tiers des entreprises sondées reconnaissent être obligées de recruter une main d'œuvre étrangère pour faire face à cette pénurie en Suisse. Cette main d'œuvre étrangère atteint plus de 10% de la totalité des effectifs dans près de la moitié des entreprises. Un résultat qui peut refléter l'inadaptation de la formation en Suisse mais qui démontre de manière forte que la main d'œuvre étrangère n'est pas qu'une variable d'ajustement, c'est un recours essentiel pour nos entreprises.

Evolution probable des effectifs et des métiers à 3 – 5 ans

Des prévisions réjouissantes et de nouveaux métiers émergents

60%

C'est le pourcentage de chefs d'entreprise qui prévoient une augmentation de leur personnel au cours des 3 à 5 prochaines années. Un peu plus d'un tiers (35%) estiment que leur effectif va se stabiliser contre seulement 5% qui envisagent une baisse. Un résultat très encourageant pour le dynamisme économique industrielle de la Suisse mais qui met en exergue de manière encore plus cruciale la nécessité de répondre à cette pénurie de main d'œuvre. D'autant plus que ces besoins futurs seront principalement concentrés sur les collaborateurs qualifiés ou hautement qualifiés.

A la recherche des nouveaux métiers

Près de 20% des sondés expriment également la nécessité qu'ils auront de recruter de nouveaux métiers pour s'adapter aux évolutions dans leur secteur : spécialistes des nouvelles technologies et des nouveaux alliages, automaticiens, designers, techniciens en super finition et en traitement de surface, experts en nanotech, en procédés additifs ou en laser, etc. Cette anticipation doit s'accompagner d'une formation adaptée, capable d'intégrer ces nouveaux besoins professionnels pour orienter ses différents modules, soutenir le développement des entreprises et ne pas prendre de retard sur les nouvelles technologies.

Appréciation de la formation actuelle

L'impérieuse nécessité de se rapprocher des besoins de l'entreprise

L'Etat, trop loin de la réalité du terrain

Plus de trois quart des entreprises estiment que les mesures fédérales dans le domaine de la formation et de la relève ne sont toujours pas efficaces. Pire encore, 88.7% d'entre eux pensent que l'Etat doit absolument organiser le système éducatif en fonction de la réalité du marché du travail. Le secteur industriel se sent oublié et a tendance à penser qu'on oriente trop systématiquement les « bons élèves » vers les études supérieures sans valoriser les métiers industriels et techniques.

Les moyens ? Tous coupables !

Même si 63.9% des chefs d'entreprise estiment que l'Etat ne mets pas suffisamment de moyens au service de la formation des jeunes, ils ne nient pas leur responsabilité sur ce sujet. Ils sont en effet encore plus nombreux (68.9%) à penser que les entreprises ne consacrent pas suffisamment de moyens pour la formation des jeunes. En ce qui concerne la formation continue ou la formation en emploi, la défiance vis-à-vis de l'Etat est encore plus grande, 70.6% estiment que les moyens et l'information ne sont pas suffisants. Les chefs d'entreprise sont d'ailleurs 72.3% à penser que l'industrie des fournisseurs n'est pas suffisamment mise en valeur auprès des jeunes. Encore une fois, ils se sentent les parents pauvres de la formation en Suisse.

Une formation déconnectée de la réalité ?

Une majorité de chefs d'entreprise (55.5%) pensent que la formation actuelle ne répond pas à leurs besoins. A la question de savoir s'ils sont satisfaits du niveau de connaissances et de compétences de leur jeunes recrues issues des filières de formation classique, les chefs d'entreprise sont plus partagés, 51% de oui contre 49% de non. Un deuxième niveau de lecture de leurs commentaires à ce sujet fait apparaître un consensus quasi général : le manque de connaissance pratique et de bases techniques des jeunes. Un constat qui se précise quand il s'agit d'identifier les carences actuelles de la formation en Suisse. Une formation jugée trop sectaire sans vision de la transversalité des processus générés par l'entreprise pour 60% des sondés. Le manque d'expérience pratique est dénoncé par 54.6% des entreprises qui sont également nombreux à s'interroger sur la taille critique insuffisante des métiers de niche qui ne trouvent pas de place dans les formations. En résumé, ces dirigeants d'entreprises industrielles souhaitent que la formation soit plus axée sur la pratique et la réalité des métiers en entreprise, sans oublier un nombre significatif de spécialisations qui ne sont pas incluses dans ces formations.

Pas mieux à l'étranger

Selon 79% des chefs d'entreprise interrogés, le niveau de formation du personnel étranger qu'ils ont recruté n'est pas meilleur qu'en Suisse. 21% pensent le contraire. Ce qui démontre tout de même que le problème est global et que la Suisse n'a pas objectivement trop de complexe à avoir sur ce point.

Appréciation de la formation actuelle

Tous les paradoxes et les non-dits de l'apprentissage

La vérité sur l'apprentissage

Alors que les plus grands patrons de marques horlogères ou des associations professionnelles lancent un appel pour que les entreprises forment plus d'apprentis, les résultats de notre enquête confirment que les entreprises ont probablement une marge de manœuvre sur le sujet. En effet, 37.4% d'entre elles avouent n'avoir formé aucun apprenti ces 5 dernières années. Si l'on ajoute à ce chiffre 18.9% d'entreprises qui n'ont formé qu'un ou deux apprentis dans la même période, on constate qu'une majorité d'entreprises ne forme pas d'apprentis ou presque... Heureusement, 23.5% des entreprises ont formé entre 5 et plus de 10 apprentis ces cinq dernières années.

47.1%

Ce chiffre signifie que près de la moitié des apprentis qui ont été recrutés ces 5 dernières années ne sont plus aujourd'hui dans cette entreprise. Seuls 13% des entreprises ont réussi à conserver la moitié des apprentis qu'ils ont formés. Un chiffre qui tombe à 5.9% pour celles qui ont réussi l'exploit de conserver 100% de leurs apprentis. Peut-être faut-il voir un lien entre ce taux de départs importants et la frilosité des entreprises à s'impliquer d'avantage dans l'apprentissage ? Mais ce n'est pas certain à la lecture de ce qui suit...

Un apprenti ? Pour quel avenir?

Paradoxe de la situation, seul un tiers des entreprises estime avoir du mal à conserver les jeunes qu'ils forment en se plaignant notamment de la concurrence salariale avec les grands groupes et de leur impatience. Ils reconnaissent toutefois qu'il est aussi logique que les jeunes veulent voir autre chose au terme de leur apprentissage ou fassent une formation complémentaire. En lisant entre les lignes, on peut aussi déduire de ces résultats que les entreprises qui forment un apprenti n'ont pas forcément la volonté de le garder au terme de sa formation, pour différentes raisons : économique, compétence, profil personnel, etc. En préambule à tout débat, peut-être faudrait-il clarifier ce que les chefs d'entreprise attendent vraiment de leurs apprentis et le temps qu'ils sont prêts à leur consacrer pour accompagner leur parcours dans l'entreprise.

Mesures à prendre, souhaits et recommandations

Rien ne se fera sans une plus grande participation des entreprises

L'Etat providence ? Non à 92%.

Même s'ils sont très majoritaires à dénoncer l'inefficacité de l'Etat, les entrepreneurs reconnaissent objectivement à 92.2% que les autorités fédérales ne peuvent pas tout faire pour résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Comme on l'a vu plus haut, ils avouent ne pas consacrer suffisamment de moyens à la formation même s'ils sont majoritaires (61.5%) à penser que leur entreprise fait des efforts suffisants en termes de formation. Ce qui est un peu paradoxal et reflète peut-être le manque d'une véritable approche professionnelle de la formation interne ou externe.

Les entreprises devront s'impliquer

Environ 90% des sondés sont prêts à donner plus de temps à leur personnel pour qu'il suive une formation continue et se perfectionne. Certains conditionnent cet effort aux aides cantonales qu'ils recevront ou à la garantie de pouvoir garder le collaborateur qui bénéficiera de cette formation continue. Les commentaires sur cette question démontrent que des mesures existent en entreprise mais qu'elles ne sont pas encore pleinement exploitées, notamment en raison de la volonté et de l'investissement personnel des employés pour se perfectionner. 56% des chefs d'entreprise se déclarent toutefois favorables à des efforts plus importants pour financer la formation continue de leurs employés. Une majorité d'entre eux (53.2%) est également prête à soutenir des programmes pour attirer plus de jeunes dans les filières de formation industrielle et technique. Les entrepreneurs ont semblé-ils pris conscience de leur nécessaire implication pour redynamiser la formation des métiers industriels. Encore faut-il que ces efforts soient coordonnés entre tous les acteurs, y compris le personnel des entreprises.

Qu'attendre de l'Etat ?

A ce sujet, les entrepreneurs du secteur industriel sont très clairs. Ils veulent un partenariat efficace entre l'Etat et les Associations professionnelles pour s'adapter aux besoins du terrain. Dans ce contexte, 87% d'entre eux souhaitent que l'Etat soutienne plus activement la formation professionnelle en alternance. 62% insistent sur la nécessité de développer des formations techniques plus spécifiques, 57.8% des formations plus transversales avec une approche plus large et 39% des formations de pointe et d'avant-garde pour anticiper l'avenir industriel. Certains attachent beaucoup d'importance aujourd'hui au développement de formation technique multidisciplinaire : mécanique, électronique, informatique, optique...

Mesures à prendre, souhaits et recommandations

De gros efforts pour promouvoir les métiers manuels et techniques

Revaloriser les métiers manuels

Les chefs d'entreprise réclament à plus de 77% des mesures pour revaloriser l'apprentissage dans les domaines techniques. Des pistes intéressantes sont évoquées : sensibilisation des enseignants des cycles aux valeurs de la formation technique, inventaire des métiers d'art techniques qui ne sont pas couverts par des formations diplômantes, véritables Journées découvertes dans les ateliers et pas de simples visites, etc. Ce sujet est au cœur des préoccupations des entrepreneurs industriels, ils déplorent le peu de valeur accordée aux métiers manuels et techniques.

Mutualisation des apprentis ?

Si leur taille ne s'avère pas suffisante, plus de trois quart (76.1%) des entreprises interrogées se déclarent prêtes à coopérer avec d'autres entreprises pour former ensemble des apprentis et mutualiser ainsi les coûts et les avantages. Une piste à creuser.

Toujours plus d'étrangers ?

A la question de savoir si le recrutement de personnel étranger, essentiellement frontalier, représente une solution d'avenir appelée à se généraliser, les chefs d'entreprise répondent très majoritairement non à 62% contre 38% qui pensent le contraire. Pourquoi ? La majorité estime qu'en allant encore plus loin dans ce sens, on porterait atteinte à la culture suisse d'entreprise, à certaines valeurs du Swiss made et à l'équilibre des salaires alors qu'il vaudrait mieux exploiter le potentiel de la jeunesse suisse. D'autres, plus minoritaires, reconnaissent ouvertement l'avantage économique des salaires moins élevés payés aux étrangers et qu'il n'y a pas de raisons de se priver de compétences intéressantes au motif qu'elles ne sont pas suisses. Il faut également distinguer les entreprises qui se situent en zone frontalière et qui expliquent qu'elles n'ont pas d'autres choix face à la pénurie de main-d'œuvre, notamment dans la production. La majorité des entrepreneurs émettent donc de sérieuses réserves sur le recrutement de main-d'œuvre étrangère mais pourront-ils y échapper, notamment dans les zones frontalières romandes, si la pénurie persiste ?

Résultats détaillés de l'enquête

A. EVALUATION ACTUELLE DE LA PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

1. Etes-vous confronté à des problèmes de recrutement dans votre entreprise ?

- a. Oui 55,3%
- b. Non 44,7%

2. Combien de temps faut-il, en moyenne, pour recruter un collaborateur

- a. 1 – 3 semaines : 7.2%
- b. 1-2 mois : 39%
- c. 3 – 6 mois 45.8%
- d. Plus de 6 mois 8%

3. Dans quelle catégorie de métier se situent vos besoins ?

- a. Production 60.7%
- b. Ventes 20%
- c. Administration et IT 16%
- d. Recherche & Développement 45.5%
- e. Autre : précisez Qualité, Innovation, Formation, Art et Design, SAV

4. A quel niveau de qualification se situent vos besoins ?

- a. Collaborateur sans qualification 14.2%
- b. Collaborateur qualifié – spécialisé 66.5%
- c. Collaborateur hautement qualifié – spécialisé 52%

5. Jugez-vous que ces problèmes de recrutement représentent un facteur important de risque pour votre développement ?

- a. Oui 71,3%
- b. Non 28,7%

6. Quels sont les autres facteurs de risque/difficultés les plus importants?

- a. La force du franc suisse 52.7%
- b. L'accès aux marchés étrangers 27.3%
- c. L'accès aux marchés européens 17.8%
- d. Accès aux financements 33.1%
- e. Autre : Formation inadaptée, recrutement de personnel étranger ou frontalier qui n'ont pas le même état d'esprit, qualification du personnel, pénurie de main d'oeuvre

7. Etes-vous aujourd'hui obligé de recruter une main d'œuvre étrangère pour répondre à vos besoins ?

- a. Oui 66 %
- b. Non 34 %

8. Si oui, dans quelle proportion (en pourcentage de votre effectif : Employés Plein Temps EPT) ?

- | | |
|----------------|--------|
| a. 1-5 % | 36.5 % |
| b. 6-10% | 16 % |
| c. Plus de 10% | 47.5 % |

B. EVOLUTION PREVUE A 3 – 5 ANS

1. D’après l’évolution prévue de votre activité au cours des 3 à 5 prochaines années, vos besoins en personnel vont-ils :

- | | |
|------------------|------|
| a. Augmenter | 60 % |
| b. Se stabiliser | 35 % |
| c. Diminuer | 5 % |

2. D’ici 3 à 5 ans, quels sont les niveaux de qualification dont vous aurez besoin :

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| a. Non qualifié | 11.2% |
| b. Qualifié – spécialisé | 66% |
| c. Hautement qualifié –spécialisé | 57.1% |
| d. Nouveaux métiers | 19.4% |

3. Si réponse d, quels sont les nouveaux métiers dont votre entreprise aura besoin d’ici 5 ans ?

Taillage, décolletage
Superfinition, traitement de surface
Métallurgiste nouveaux alliages
Procédés additifs, laser
Acheteurs
Automaticiens
Nouvelles technologies, Nanotech
Designer avec approche top-down du produit
Maroquinier
Certification lean six sigma

C. APPRECIATION DE LA FORMATION ACTUELLE

1. Est-ce que selon vous la prise de conscience de la pénurie de personnel a abouti à des mesures fédérales efficaces dans le domaine de la relève et de la formation ?

- | | |
|---|------|
| a. Oui | 26 % |
| b. Non | 74 % |
| c. Commentaires facultatifs : | |
| - « Les industries doivent être mieux intégrées au réseau de formation des jeunes » | |
| - « Faire plus pour la formation des adultes » | |
| - « Les autorités veulent plus d’universitaires et moins de techniciens, c’est un mauvais choix à la française... » | |
| - « On ne forme plus que des ingénieurs et plus de main d’œuvre. » | |
| - « L’Etat doit plus soutenir les entreprises formatrices. » | |

- « C'est aussi aux entreprises de réagir et de ne pas tout attendre de l'Etat. »
- « La qualité de la formation obligatoire est en baisse. Le niveau de capacité est trop bas. »

2. Est-il nécessaire que l'Etat oriente davantage le système éducatif et la formation en fonction de la réalité du marché du travail ?

- a. Oui 88.7 %
- b. Non 11.3 %
- c. Commentaires facultatifs:
 - « Actuellement, on oriente trop systématiquement les « bons élèves » vers les études supérieures. »
 - « Certains métiers sont oubliés.»
 - « Il faut anticiper les réalités du marché et s'adapter sans cesse à ces changements permanents avec des réévaluations périodiques des besoins. »
 - « Les employeurs doivent aussi être plus souples lors de l'engagement. »
 - « Nous avons de gros besoins dans les domaines des Méthodes et de la Qualité. »
 - « La connaissance du marché est une chose mais n'oublions pas les fondamentaux, les connaissances de base et apprendre tout simplement à travailler. »
 - « Il faut donner des compétences de base en business aux scientifiques et inversement. »

3. Estimez-vous que l'Etat mette suffisamment de moyens au service de la formation pour les jeunes ?

- a. Oui 36.1 %
- b. Non 63.9 %

4. Estimez-vous que les entreprises mettent suffisamment de moyens au service de la formation pour les jeunes ?

- a. Oui 31.1 %
- b. Non 68.9 %

5. Estimez-vous que l'Etat consacre suffisamment de moyens et d'informations pour la promotion de la formation continue et la formation en emploi ?

- a. Oui 29.4 %
- b. Non 70.6 %

6. Quand vous embauchez un jeune issu des différentes filières de formation existantes, êtes-vous satisfait de son niveau de connaissances et de compétences ?

- a. Oui 51 %
- b. Non 49 %
- c. Commentaires facultatifs :
 - « Trop d'informatique, pas assez de pratique. Le niveau de formation des métiers techniques diminue. »

- « Pas de problèmes pour les connaissances théoriques, mais on doit reprendre toutes les bases techniques. »
- « En général, il y a un vrai manque de connaissance pratique réelle. »
- « Les ingénieurs sont soit trop abstraits sans sens pratique, soit trop « bricoleur » sans recul. »
- « Le niveau des HES et EPF dans les métiers de la mécanique est en nette baisse. »
- « On essaie de détecter le potentiel plutôt que les connaissances scolaires. »
- « On forme plus des généralistes que des spécialistes. La formation finale se fait chez l'employeur. »
- « La formation est déconnectée de la réalité ! »
- « Les filières d'apprentissage non issues de la formation duale ont des niveaux de compétence inférieurs, voire insuffisantes. »
- « Stop aux stagiaires français, prenez des Suisses ! »

7. Avez-vous l'impression que votre secteur industriel est suffisamment mis en valeur auprès des jeunes ?

- a. Oui 27.7 %
- b. Non 72.3 %

8. Combien d'apprentis avez-vous formés ces 5 dernières années ?

- a. Aucun 37.4 %
- b. 1-2 18.9 %
- c. 3-5 20.2 %
- d. 5 – 10 11.5 %
- e. Plus de 10 12 %

9. Quel pourcentage de ces apprentis est toujours dans votre entreprise ?

- a. 0% 47.1 %
- b. 1 – 5% 16 %
- c. 10% 8 %
- d. 20% 10 %
- e. 50% 13 %
- f. 100% 5.9 %

10. Avez-vous du mal à conserver les jeunes que vous formez ?

- a. Oui 31 %
- b. Non 69 %
- c. Si oui, pour quelles raisons :
 - « Les jeunes ont besoin de changement, ils veulent voir autre chose, changent d'orientation ou font une formation complémentaire. »
 - « Il est normal qu'un jeune qui sorte de formation aille voir ailleurs. »
 - « Les grands groupes nous font une concurrence élevée sur les salaires. »
 - « Beaucoup d'apprentis nous quittent pour des salariales. Ils veulent évoluer très vite.»
 - « Les jeunes partent parce qu'ils resteront toujours des apprentis aux yeux des différents collaborateurs. »

- « Le travail en atelier n'intéresse pas les jeunes suisses. »
- « Faut-il que les apprentis restent ou qu'ils acquièrent d'autres connaissances ailleurs ? »

11. Si vous avez recruté du personnel provenant de l'étranger, avez-vous l'impression qu'il est mieux formé qu'en Suisse ?

- a. Oui 21 %
- b. Non 79 %

12. Quels sont selon vous les carences actuelles des cursus de formation en Suisse les plus pénalisantes:

- a. Manque d'expérience pratique (absence de stages) 54.6%
- b. Formation trop sectaire sans vision de la transversalité des processus générés par l'entreprise 60.1%
- c. Mauvaise maîtrise des langues étrangères 25.6%
- d. Manque d'ouverture sur les pratiques d'autres pays 21.4%
- e. Autres :
 - « Les jeunes sont trop attirés par la finance et le management alors qu'on a besoin d'ingénieurs mécaniciens, d'architectes logiciels... »
 - « On ne développe pas assez l'esprit challenging dans les écoles ce qui fait que les jeunes sont trop conformistes une fois dans l'entreprise ».
 - « Formation trop transverse et plus assez performante dans son domaine spécifique. »
 - « L'imagination et l'esprit critique ne sont pas assez stimulés. »
 - « Taille critique insuffisante pour des métiers de niche. »
 - « On n'a que des intellectuels ! »
 - « Si l'on adapte le niveau d'exigence afin qu'il n'y ait plus d'échec, il n'y a plus de niveau... C'est ce qui arrive. »

13. Est-ce que la formation actuelle répond à vos besoins ?

- a. Oui 44.5 %
- b. Non 55.5 %
- c. Commentaires facultatifs :
 - « Il y a un vrai manque d'expérience industrielle. Bonnes théories mais plus assez de pratique efficace. »
 - « Plus axer la formation sur la pratique pour répondre aux besoins du terrain. Un exemple : si un apprenti obtient la note de 5 en théorie et 3 en pratique, il a quand même son CFC ! »
 - « Trop de métiers sont aujourd'hui laissés de côté, non reconnus, sans formation/CFC, sans possibilité de formation externe. »
 - « Elaborer des formations spécifiques dans les métiers liés à la mise en place de normes internationales dans les entreprises. »
 - « Nous sommes obligés d'aller chercher des personnes formées à l'étranger. »
 - « Nous sommes obligés de compléter en entreprise ce qui n'a pas été fait dans les écoles. Il y a une méconnaissance du monde du travail.»

D. MESURES A PRENDRE, SOUHAITS ET RECOMMANDATIONS

1. Les entreprises doivent-elles se reposer entièrement sur l'Etat pour faire face à cette pénurie de main-d'œuvre spécialisée ?

- a. Oui 8%
- b. Non 92%
- c. Commentaires facultatifs:
 - « Organiser avec le soutien de l'Etat des pools d'entreprise pour la formation pratique, en polissage par exemple. »
 - « La formation a un prix, il est souvent dissuasif pour les entreprises qui rechignent à s'engager sur cette voie. »
 - « Chacun doit prendre ses responsabilités. »
 - « L'Etat peut orienter, les associations professionnelles doivent exiger ce qui est nécessaire. Seuls les professionnels sont conscients de leurs besoins. »
 - « On peut pas compter sur l'Etat pour réagir rapidement. Peut-être faudrait-il mettre en place une structure indépendante. »
 - « L'Etat et les entreprises industrielles doivent fonctionner main dans la main avec un partenariat profitable aux deux parties. »
 - « Les entreprises doivent beaucoup plus s'investir sur ce sujet. »

2. Le recrutement de personnel étranger représente-il pour vous une solution d'avenir, appelée à se généraliser?

- a. Oui 38 %
- b. Non 62 %
- c. Pourquoi ?
 - « Je privilégierai toujours la main d'œuvre locale si je peux. »
 - « Si on va dans cette direction, c'est grave car il y a un potentiel énorme dans le pays qui n'est pas exploité. »
 - « Parmi les candidatures reçues, il est fréquent d'avoir 50% de dossiers de la zone frontalière mais pas forcément dans les postes hautement qualifiés. »
 - « Il faut arrêter avec cette tendance : trop d'étrangers mettent la culture suisse d'entreprise en danger. »
 - « Le maximum est atteint dans l'entreprise, au risque de changer l'échelle des valeurs, notamment celle du « swiss made » ». »
 - « La culture d'entreprise française est incompatible avec la Suisse sur de nombreux points. »
 - « J'ai de très gros problèmes de salaire entre frontaliers et suisses dans mon équipe. »
 - « La situation est différente si l'on se trouve en zone frontalière : nous n'avons pas d'autres choix. »
 - « La pénurie actuelle sur certains postes nous oblige à recruter à l'étranger, notamment dans la production. »
 - « On ne doit pas se reposer sur les étrangers au détriment des jeunes suisses. »
 - « On peut les payer moins cher et le personnel étranger a souvent une meilleure ouverture au monde. »

- « Il n'y a pas de raisons de se priver de compétences intéressantes au motif qu'elles ne sont pas suisses. »
- « Le pourcentage de personnel frontalier doit rester inférieur aux résidents suisses. »
- « C'est une perte d'indépendance. Les étrangers ont un manque de connaissance des usages locaux. Les frontaliers sont trop imbus d'eux-mêmes. »
- « Cela aboutit à une dégradation de la compétitivité et au dumping salarial. »
- « Formons du personnel en Suisse, l'embauche d'étrangers ne doit être qu'une solution de recours. »

3. Concrètement, quels types de formations faut-il absolument développer pour s'adapter au besoin du marché du travail actuel et futur ?

- | | |
|---|-------|
| a. Formation technique spécifique | 62 % |
| b. Formation plus transversale avec une approche plus large | 57.8% |
| c. Formation de pointe et d'avant-garde | 39% |
| d. Autres | |
- « La formation des adultes. La formation technique multi-disciplines : mécanique, électronique, informatique, optique. »
 - « Si la base de la formation est plus large, alors on peut mieux construire dessus. »
 - « Il faut être plus réactif par rapport à la réalité du marché dans un avenir proche en créant de nouveaux apprentissages dans des secteurs bien définis. »
 - « Veiller à former également de bons généralistes pour s'adapter aux changements. Mieux vaut des têtes bien faites (culture générale, approche globale des problèmes, capacité analytique) que des têtes bien pleines (super spécialistes dans son domaine bientôt dépassés par des super spécialistes encore plus pointus qu'eux). »

4. Etes-vous prêt à accorder plus de temps à vos collaborateurs pour qu'ils suivent une formation continue et se perfectionnent ?

- a. Oui 90 %
- b. Non 10 %
- c. Si oui, des mesures sont-elles déjà en place dans votre entreprise ?
Lesquelles ?
 - « 15% du temps est alloué pour l'amélioration continue dont la formation personnelle. »
 - « Mise en place de formations internes. »
 - « Formation continue obligatoire. Les cadres doivent faire des propositions de cours, de séminaires, etc. pour le personnel des ateliers. Les cours de langue sont fortement encouragés. »
 - « Budget formation alloué chaque année, dédié à la formation continue, pendant les heures de travail ou non. »
 - « Tous dépend des aides que nous percevons du canton dans ce domaine. »
 - « Nous avons un département de formation interne. »
 - « Pas de formation, ou limitée, en raison des coûts. »

- « L'employé doit aussi faire un investissement personnel. On peut s'impliquer si on a la garantie que la personne restera dans l'entreprise en la liant par contrat après formation par exemple. »
- « Participation aux frais de formation et diminution du temps de travail. »
- « Cours ponctuels, nouvelles techniques, veille technologique ou chez le fournisseur. »

5. Estimez-vous suffisants les efforts de votre entreprise en termes de formation?

- a. Oui 61.5 %
- b. Non 38.5 %

6. Etes-vous prêts à faire des efforts supplémentaires dans les domaines suivants :

- a. Financer la formation continue de vos collaborateurs 56%
- b. Financer des efforts au niveau faitier pour développer la formation dans votre secteur? 21.1%
- c. Consacrer plus de votre temps à cette problématique (au niveau faitier, en interne, etc.) 45.9%
- d. Soutenir des programmes pour attirer plus de jeunes dans des filières de formation dans votre secteur 53.2%
- e. Autre

- « Les associations professionnels nous prennent déjà un pourcentage de notre CA pour la communication et la formation. »
- « Ok pour participer financièrement si on signe un prêt contrat. »
- « Nous sommes déjà bien engagés sur ces différents points. »

7. Envisagez-vous de faire de la publicité dans les hautes écoles pour promouvoir votre entreprise ?

- a. Oui 38 %
- b. Non 62 %

8. Souhaitez-vous que l'Etat prenne d'autres mesures revalorisant l'apprentissage dans les domaines techniques ?

- a. Oui 77 %
- b. Non 23 %
- c. Si oui, lesquelles ?
 - « Revaloriser les métiers techniques et soutenir les nouveaux centres de formation. »
 - « Mieux transmettre la fierté du travail manuel, de la pratique, en atelier ou en usine. »
 - « Valoriser la partie théorique de l'apprentissage, son côté spécialisation à forte valeur ajoutée en ne s'adressant pas qu'aux jeunes en échec scolaire ou refusés par les autres écoles à plein temps. »
 - « Agir sur les enseignants des cycles pour leur montrer la valeur de ces formations. Genève ne parle que de l'UNI au détriment des HES et de la voie professionnelle. »

- « C'est aux entreprises de développer des places d'apprentissage. Les subventions dans le domaine de la formation sont en général peu ou mal utilisées. »
- « Faire un inventaire des métiers d'art qui ne sont pas couverts par des formations diplômantes et analyser les besoins. »
- « Journée découvertes dans les ateliers, pas une simple visite... »
- « Information, communication, promotion, médiatisation de nos métiers industriels. »
- « Incitations fiscale pour les entreprises impliquées dans la formation et soutien financier direct sur ce sujet. »
- « Engagement par l'Etat de détenteurs de CFC et pas seulement d'universitaires... »

9. Souhaitez-vous que l'Etat soutienne mieux la formation professionnelle en alternance ?

- a. Oui 87 %
- b. Non 13 %

10. Si votre entreprise n'a pas la taille suffisante pour recruter un apprenti, seriez-vous prêts à coopérer avec d'autres entreprises pour former ensemble des apprentis ?

- a. Oui 76.1 %
- b. Non 23.9 %

11. Pensez-vous développer votre présence dans des salons de formation professionnelle?

- a. Oui 41 %
- b. Non 59 %
- c. Commentaires
 - « Nous collaborons déjà avec les écoles d'ingénieurs. »
 - « En tant que sous-traitant, être présent à l'EPHJ nous suffit. »
 - « Nous participons à Capa'Cité pour la région de Neuchâtel. »
 - « Nous participons déjà à ce type de salons. »

12. Quelle est la taille de votre entreprise ?

- e. Micro-entreprise : de 1 à 9 employés 26 %
- f. Petites entreprise : de 10 à 49 employés 22 %
- g. Entreprise moyenne : de 50 à 250 employés 25.5%
- h. Grande entreprise : plus de 250 employés 26.5%

13. Où se trouve le siège de votre entreprise ?

- h. Suisse-romande 72%
- i. Suisse alémanique 18%
- j. Suisse italienne 4.3%
- k. France 7.6%
- l. Italie 2.4%
- m. Allemagne 5.7%
- n. Autres : HK, USA, Tunisie, Espagne

14. Y a-t-il d'autres points que vous auriez souhaité aborder ou avez-vous d'autres commentaires à exprimer?

« Nous bénéficions d'un tissu industriel exceptionnel qui s'est développé pendant des années avec une culture du travail bien fait. Nous n'avons rien à envier aux autres, soyons plus confiants en nos capacités et disons-le ! Les PME sont importantes pour notre région et pour la Suisse. Voyons ce qui se passe ailleurs et ayons un esprit critique à ce sujet. Qu'est-ce qu'ils ont que nous n'avons pas? Pourquoi les autres pays nous envient-ils? Il y a certainement des raisons... »

« Je travaille seule en collaboration avec d'autres artisans et je reçois régulièrement des jeunes qui cherchent leur place dans le métier. »

« Je suis responsable d'un département de Haute-Joallerie nécessitant des ressources hautement qualifiées avec une approche esthétique de premier plan. L'expérience est une condition d'intégration.»

« Je suis en faveur d'une augmentation des écoles industrielles.»
« La qualité de l'enseignement est primordiale. On accorde trop d'importance à la rentabilité. »

„Wir sollten über vieles Diskutieren. Es wäre unserer Ansicht an der Zeit sich betreffend Standort fundamentale Gedanken zu machen und die eingeschlagenen Wege zu überdenken nötigenfalls zu korrigieren.“

« Il serait nécessaire que les entreprises montrent à la société Genevoise la valeur de la voie professionnelle, comme c'est le cas en Suisse-allemande ou dans l'Arc jurassien! »

« La pénurie de main-d'œuvre provient uniquement de l'augmentation de rendement. Les entreprises ont supprimé purement et simplement la formation. Jusque dans les années 70, les grandes entreprises avaient carrément des centres de formation pour les jeunes et ces centres étaient de qualité. Maintenant, c'est la France qui forme les horlogers et les mécaniciens de précisions pour l'Arc jurassien. Résultat, les horlogers suisses doivent recruter en France et la France perd ses spécialistes, il y a quand même un paradoxe. »

« Genève a du mal à rendre intéressants, aux yeux des Genevois, les métiers techniques ou technico-commerciaux, c'est dommage. »

« Il faut revaloriser l'apprentissage et adapter le niveau de connaissances professionnelles aux besoins spécifiques. Trop d'apprentis arrêtent leur

apprentissage car certains cours trop poussés ne serviront pratiquement jamais.
Y a-t-il la possibilité de mettre ces sujets en option? »

« L'Etat est bien trop loin des réalités. »

« Visiter des salons avec les maîtres d'enseignements serait conseillé pour une adaptation au monde économique. »

« La qualité des cours d'apprentissage baisse de façon alarmante. »

„Förderung des Austausches mit ausländischen Fachkräften / Abbau Monopolstellung gewisser Hersteller in der Uhrenindustrie was Fachkräfte anbelangt.“

« La formation en HES-EPF serait une solution. »

« Une question complémentaire serait : Accordez-vous à votre personnel la possibilité d'enseigner ? »

„Umfrage ist methodisch nicht gut gemacht, wenn man "Anderes" ausfüllt muss man trotzdem eine Antwort geben, ja und nein kann gleichzeitig gewählt werden, etc. Ich denke nicht, dass die Auswertung brauchbar ist...“

« Un rapprochement plus intense des écoles suisses et françaises (ou CEE) est à conseiller. »

« Il n'existe aucune allusion aux formations que nous mettons en place dans les entreprises, à savoir la mise en application des normes internationales telles que ISO 9001, ISO 14001, ISO 13485 ... etc. »

« Formez-nous des ``praticiens``! Moins de théorie, plus de pratique!!! Merci... »

« Il n'y a pas assez de collaboration entre les entreprises suisses et les entreprises françaises frontalières. »

« Plus de soutien serait nécessaire aux entreprises formatrices. »

« La transformation des formations techniques ETS->HES a déséquilibré les compétences mises à disposition par les nouveaux employés : il faut corriger cette erreur. L'industrie n'a pas seulement besoin de chefs de projets, mais aussi et surtout de personnel compétent techniquement. »

« Dans le recrutement, nous avons globalement plus de postulations étrangères que de postulations suisses. Les étrangers acceptant plus des postes peu qualifiés, nous finissons par en engager davantage (pour un même salaire et de bonnes conditions de travail). »

« Il est important de valoriser certaines carrières au sein de l'entreprise, principalement au niveau technique. Un technicien souhaite généralement poursuivre ses études après quelques années pour faire du "management" et gagner plus d'argent. »

« Pour notre secteur et notre région, ce serait important de faire figurer à nouveau notre profession de décolletage dans la filière voie CFC. »

« Les examens de fin d'apprentissage des polymécaniciens devraient être uniformisés. Car avec le système actuel nous ne connaissons pas la valeur de leurs compétences. »

« Il faut absolument relever le niveau scolaire au cycle d'orientation. Une école où tout le monde réussit est une école qui ne vaut rien... »

« Je trouve qu'il manque cruellement de formations continues dans les différents domaines techniques. »

« L'apprentissage des 3 langues nationales seraient un renforcement symbolique fort. Avec une certaine ouverture à la clé. Dans les 3 langues je place évidemment le Suisse-allemand. »

« Il faudrait promouvoir les métiers techniques plutôt que les métiers "sociaux" »

« La problématique des frontaliers est importante à aborder. »



EPHJ - EPMT - SMT | 3, Chemin Taverney | CH- 1218 Genève | Tél. +41 (0)22 798 45 95 | Fax +41 (0)22 798 13 36
| www.ephj.ch