

Conférence annuelle des médias de Swissmem du 1^{er} mars 2018 à Zurich

Modèle de reconversion professionnelle Swissmem : la passerelle pour des réorientations professionnelles durables

Exposé de Hans Hess, président de Swissmem

Mesdames, Messieurs,

Je suis ravi du fait que la situation dans l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM) se présente enfin sous un angle légèrement meilleur qu'au cours des années précédentes. Au sens figuré, on pourrait décrire la situation de la manière suivante : les premières hirondelles sont là, ce qui ne veut pourtant pas dire que le printemps l'est aussi. En y regardant de plus près, il est évident qu'il faudra encore beaucoup d'autres journées ensoleillées avant de pouvoir avoir, espérons-le, une bonne récolte en été.

Jean-Philippe Kohl vous l'a expliqué tout à l'heure. Certes, les marges se sont légèrement améliorées au niveau EBIT. Cependant, elles ne se situent de loin pas encore au niveau de 2014, lorsque le cours plancher de l'euro était encore en vigueur. Au cours des dernières années, beaucoup d'entreprises de l'industrie MEM ont été obligées de débloquer leurs réserves et ont par conséquent épuisé leur propre capital. La conjoncture mondiale semble certes robuste, mais quelques trimestres de reprise ne suffisent pas pour compenser les pertes parfois considérables au niveau des marges et de la substance subies au cours des dernières années. L'industrie MEM a besoin d'une phase de croissance plus longue avec des marges et un cash-flow nettement meilleurs. Ce n'est qu'ainsi que les entreprises seront capables d'investir suffisamment dans l'avenir et qu'elles pourront relever les défis du changement numérique. Néanmoins les perspectives pour 2018 sont bonnes pour la majeure partie des entreprises.

Grâce à la reprise, le nombre des collaboratrices et collaborateurs dans la branche MEM a de nouveau augmenté depuis l'été dernier. L'augmentation des emplois vacants, la bonne situation au niveau des entrées de commandes et le taux d'utilisation des capacités de production élevé, montrent que la demande de spécialistes qualifiés continuera d'augmenter. Parallèlement, il y a dans l'industrie MEM une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Une étude réalisée par B,S,S Basel en 2017 l'a une nouvelle fois confirmé. Concrètement, il manque à la branche des informaticiens, des techniciens et des ingénieurs. Le nombre élevé des retraites ordinaires de la génération des « babyboomers » va encore renforcer cette pénurie puisque en même temps beaucoup moins de personnes de la relève n'accéderont au marché du travail. De plus, le marché du travail suisse est soumis à un changement constant. Autrefois, ce changement progressait relativement lentement. Dans le contexte de la numérisation, il s'est fortement accéléré. Il touche toujours plus aussi des personnes de tous les niveaux de qualification. Certaines qualités sont davantage demandées, d'autres ne le sont plus. Par contre, l'économie numérisée exige de nouvelles compétences et des profils de métier entièrement nouveaux.

Il n'y a en soi rien d'inédit au fait qu'au cours de leur carrière professionnelle des personnes changent de métier ou y sont obligées. Aujourd'hui déjà, 59% des personnes actives ne travaillent plus dans le secteur professionnel dans lequel elles ont effectué leur apprentissage. La mobilité professionnelle actuelle affiche cependant d'importantes lacunes. Premièrement, le changement dans un nouveau métier a parfois lieu lors d'une situation de chômage. Ce qui va à la charge des assurances sociales. Deuxièmement, souvent la voie mène d'une activité qualifiée à une occupation dont le niveau de qualification est inférieur - par exemple si un fromager qualifié change pour une activité auxiliaire dans l'industrie.

Souvent, les personnes touchées par un changement de métier aboutissent dans une impasse. Il ne leur est alors pratiquement plus possible de se développer dans le nouveau métier étant donné que les qualifications indispensables leur manquent. Dans ce cas, l'expérience et le potentiel précieux de ces personnes ne sont pas exploités. La mobilité professionnelle d'aujourd'hui produit ainsi trop de perdants et charge les assurances sociales.

Pour le marché du travail et le monde de la formation, cette situation représente un défi énorme. Nous devons réussir à mettre en équilibre le changement structurel et le marché du travail. Sinon la Suisse risque d'être confrontée à une pénurie de spécialistes encore plus grave et à un taux de chômage encore plus élevé.

Cette situation a incité Swissmem à chercher des solutions. Nous vous présentons aujourd'hui un modèle de reconversion professionnelle servant à faciliter le changement vers un nouveau secteur professionnel. En même temps, il sert à exploiter de manière optimale le potentiel indigène de la main-d'œuvre spécialisée. Le modèle Swissmem comprend six étapes pouvant être combinées et structurées individuellement. Nous vous le présentons brièvement dans une vidéo explicative.

Vous allez vous demander maintenant ce que ce modèle a de nouveau ? Il est important pour moi de vous l'expliquer en détail : le système de formation actuel couvre parfaitement la formation et la formation continue dans un secteur professionnel bien défini. L'accent est mis sur les premiers diplômes professionnels des jeunes, la postqualification des adultes ainsi que sur les formations continues dans le secteur professionnel d'origine. Cependant, il n'est pas fait pour des changements radicaux de secteur professionnel. En d'autres termes : la situation est compliquée pour les personnes venant d'une autre profession.

En raison du changement accéléré au niveau structurel et de la qualification, les travailleurs seront obligés de se réorienter fondamentalement sur le plan professionnel, donc de changer de métier et de secteur professionnel. C'est à ce moment qu'intervient le modèle Swissmem. Il se concentre sur les personnes qualifiées dont l'emploi est menacé en raison du changement structurel. Elles doivent avoir la possibilité de s'établir dans un nouveau secteur professionnel à un niveau de qualification comparable. Ainsi, le modèle de reconversion professionnelle Swissmem comble une lacune du système de formation en Suisse.

Il ne s'agit pas seulement d'effectuer un nouvel apprentissage professionnel. J'aimerais clairement le préciser. C'est pourquoi nous n'utilisons pas le terme d'« apprentissage ». Il éveille de fausses idées. La voie de reconversion proposée par Swissmem ne commence pas tout en bas comme pour un apprentissage, ni ne se limite aux collaborateurs plus âgés. Le modèle s'adresse aussi bien aux employés avec un diplôme professionnel qu'aux personnes titulaires d'un diplôme tertiaire. Il permet aux personnes adultes de suivre une deuxième formation avec un diplôme correspondant tout en tenant compte des capacités existantes et en les reconnaissant. Les références principales du modèle sont :

- La reconversion doit permettre un changement de profession aux personnes de tous les niveaux de qualification et de tout âge.
- Grâce à la reconversion, le niveau de qualification personnel doit être maintenu ou amélioré.
- La reconversion ou la deuxième formation doivent être adaptées aux besoins des adultes.
- Elle doit prendre en considération les compétences existantes.
- La mobilité professionnelle doit être guidée par le marché du travail.
- Les mesures de formation se limitent au strict nécessaire.
- La reconversion doit aboutir à un diplôme reconnu.

Bien évidemment, ce modèle soulève quelques questions importantes : comment financer les reconversions professionnelles ? Qu'en est-il de l'acceptation auprès des employeurs et des travailleurs ? Quels sont les obstacles organisationnels à franchir en vue de la mise en œuvre du modèle ? J'aimerais vous

soumettre à ce sujet quelques réflexions fondamentales. Robert Rudolph, chef de la division Formation et innovation chez Swissmem et architecte du modèle en question, vous présentera tout à l'heure en détail les différents aspects de notre concept et de son application dans la pratique.

Premièrement: la question concernant le financement de la reconversion.

La couverture des coûts directs et indirects est sans aucun doute un défi majeur. Concernant les coûts directs, il s'agit des coûts occasionnés par les mesures de formation. À ce niveau, nous rencontrons souvent le problème que les personnes adultes qui effectuent une deuxième formation sont désavantagées par rapport aux adolescents qui effectuent leur première formation. Ce à quoi s'ajoute le fait que l'âge pour obtenir des bourses est limité et que le soutien financier se limite à la première formation. Les coûts indirects se constituent des dépenses nécessaires pour couvrir les coûts de la vie qui, selon la situation de vie, peuvent être élevés. Un père de famille par exemple ou une mère qui élève seule ses enfants. Puisque la situation financière est différente pour chacun, il faut financer la reconversion en composant un puzzle de financement individuel. Ceci n'est possible que si aussi bien la personne motivée à effectuer une reconversion, que l'employeur et les branches, les cantons ainsi que la Confédération y contribuent.

Deuxièmement: la question concernant l'acceptation sur le marché du travail.

Je l'ai mentionné au début de mon exposé. Certains secteurs professionnels de l'industrie MEM sont confrontés à une pénurie de spécialistes. De plus, le changement technologique exige une requalification de nombreux travailleurs. Des nouvelles voies sont indispensables pour assurer la reconversion des travailleurs actifs et pour en gagner et former de nouveaux. Je suis persuadé que le manque croissant de personnel qualifié augmentera rapidement et considérablement l'intérêt des employeurs pour ce modèle. De plus, les collaboratrices et collaborateurs ne veulent pas être laissés/es sur le carreau en raison du changement technologique. Pour eux, la voie du modèle de reconversion professionnelle de Swissmem est dans tous les cas plus intéressante que celle du chômage.

Troisièmement: la question concernant la mise en œuvre du modèle.

Au cours des derniers mois, nous avons mené de nombreux entretiens avec l'UPS, le DRFR, le SEFRI et d'autres institutions et procédé à des examens approfondis. Nous pouvons désormais présenter un concept du modèle de reconversion qui peut être appliqué au-delà de l'industrie MEM. D'autres branches peuvent aussi l'adapter. Avant sa mise en œuvre, il s'agit d'aborder plusieurs champs d'action que Robert Rudolph vous présentera plus tard. Les discussions avec les spécialistes ont montré que des offres de reconversion appropriées ne peuvent être proposées qu'à l'aide de partenariats avec des institutions de formation, la Confédération, les cantons, les organisations de branche et les employeurs. Il ne s'agit pas d'opposer les différentes mesures de formation, mais de renforcer une offre de reconversion pas encore suffisamment performante. Celui qui désire changer de métier doit pouvoir trouver la voie qui lui convient le mieux. Dans une prochaine étape, Swissmem envisage de mettre en œuvre son modèle dans la branche MEM.

Mesdames et Messieurs, ma conclusion est que le changement technologique dans l'économie progresse rapidement. Pour réussir à l'avenir, nous avons besoin d'investir dans des machines, du logiciel et de nouveaux modèles commerciaux. Sans oublier l'être humain qui doit faire partie de ce voyage captivant dans le monde numérique. Le modèle de reconversion Swissmem jette des ponts pour un changement durable dans un nouveau secteur professionnel. Non seulement les travailleurs en profitent, mais aussi les employeurs et la société. L'industrie MEM est prête à assumer un rôle de précurseur.

Je vous remercie de votre attention.

Pour tous renseignements :

Swissmem Communication
Pfungstweidstrasse 102
Case postale
CH-8037 Zurich
Tél. 044 384 41 11 / fax 044 384 42 42
E-mail: presse@swissmem