

Les associations de branches face à la pénurie de spécialistes

«Le problème s'aggrave»

Que signifient le manque de personnel spécialisé et les problèmes de recrutement pour les branches concernées? Peter Stössel, chef de division Formation et Innovation chez Swissmem et Martin Fehle, chef Politique et Communication de la Société Suisse des Entrepreneurs apportent sur ce thème des précisions intéressantes. **René Pfister**

Des études de la Confédération et de sociétés de conseil aboutissent au constat que l'industrie et le secteur de la construction éprouvent, eux aussi, des difficultés à recruter les spécialistes dont ils ont besoin. Qu'en dites-vous?

Peter Stössel: Ce problème de recrutement s'aggrave. En 2010, 7 pour cent des postes de formation offerts par nos entreprises membres sont restés vacants faute de candidat(e)s qualifié(e)s. Un chiffre plus élevé que jamais. Il apparaît en outre que le nombre de gymnasiens tend à croître plutôt qu'à diminuer, malgré l'évolution démographique. Au niveau des ingénieurs, la pénurie continue de sévir.

Nous observons toutefois une évolution heureuse du côté des EPF: la construction de machines reste manifestement très appréciée des apprenants, dont le nombre n'a cessé de progresser ces dernières années. Les PME recrutent en priorité des ingénieurs diplômés d'une haute école spécialisée; à cet égard, on n'observe encore aucun revirement de tendance à proprement parler.

Martin Fehle: Depuis des dizaines d'années, le secteur principal de la construction (bâtiments, génie civil), ne peut compter que sur un nombre insuffisant de travailleurs indigènes. Cela s'est traduit depuis les années 1950-1960 par un recours massif à la main d'œuvre étrangère.

Aujourd'hui, près de 60 pour cent des personnes actives employées dans le secteur principal du bâtiment ont un passeport étranger. Particulièrement criant est le manque de personnel d'encadrement, responsable de l'organisation et du déroulement efficace des travaux sur les chantiers.



Peter Stössel, chef de division Formation et Innovation chez Swissmem.

Quelles sont les professions les plus touchées? Et quelle importance a le personnel qualifié pour vos deux branches?

Peter Stössel: Le manque de personnel spécialisé touche toutes les professions techniques. On constate certaines différences, mais de nature essentiellement régionale.

Martin Fehle: La pyramide des qualifications s'est très nettement déformée en faveur des collaborateurs qualifiés. Alors qu'en 1972, les collaborateurs et auxiliaires peu qualifiés constituaient plus de 65 pour cent du personnel des chantiers, cette proportion est tombée à 37 pour cent en 2010. En sens inverse, les contremaîtres et chefs d'équipes forment aujourd'hui 19 pour cent du personnel, contre 12 pour cent il y a 40 ans.

Est-il vrai que les PME ont plus de difficultés à recruter que les grandes entre-



Martin Fehle, chef Politique et Communication de la Société Suisse des Entrepreneurs.

prises réputées des centres économiques?

Peter Stössel: Il se peut qu'à l'avenir, les PME aient plus de peine que les grandes sociétés à assurer leur relève. Celles-ci inspirent peut-être davantage confiance aux jeunes, mais les PME ont pour elles d'être en général très dynamiques, novatrices et offrant des postes intéressants. L'industrie MEM est typiquement une branche de PME.

Martin Fehle: Dans les régions de campagne en particulier, les entreprises de construction sont susceptibles d'attirer des jeunes vers un apprentissage et de les accompagner avec succès jusqu'au terme de cette formation. Le plus important est toutefois de parvenir à motiver les jeunes professionnels capables pour qu'ils suivent une formation continue et restent fidèles à la branche. A cet égard, les principaux stimulants sont des salaires élevés, une durée de

travail moyenne relativement faible de 40,5 heures par semaine, ainsi qu'un régime FAR de retraite flexible dès 60 ans, tous éléments inscrits les conventions collectives de travail.

Quelles sont les mesures auxquelles votre association attache le plus d'importance?

Peter Stössel: Dans sa campagne «Tecmania», Swissmem se mobilise pour promouvoir la relève à tous les niveaux. De plus, notre association renforcera encore en 2011 sa présence dans les salons spécialisés et soutiendra ses membres dans les opérations de marketing pour des places d'apprentissage. Elle est également active sur le terrain des places de stages pour les futurs ingénieurs, car elle juge indispensable que les apprenants aient un aperçu des réalités pratiques et que la formation continue soit connectée à la pratique.

Martin Fehle: La SSE poursuit la campagne d'image entamée l'été dernier, et qui met principalement l'accent aujourd'hui sur la publicité des métiers. Elle alimente aussi les entreprises membres et sections en matériel d'information et publicitaires pour soutenir leurs propres mesures. Face au recul du nombre de diplômés, un renforcement de l'effort publicitaire s'impose. Chaque année en effet, des places d'apprentissage demeurent vacantes dans le secteur principal de la construction. Cette situation devient tout à fait intolérable lorsque les conditions d'apprentissage d'une entreprise figurent parmi les critères retenus pour leur passer commande.

Que peuvent faire les entreprises pour trouver le personnel dont elles ont besoin?

Peter Stössel: Les entreprises qui forment des apprentis et entretiennent de bons rapports avec les écoles et les hautes écoles ont généralement moins de problèmes de recrutement. Lorsqu'on a des contacts adéquats, par exemple avec des hautes écoles spécialisées, il est souvent plus simple d'attirer à soi de jeunes ingénieurs compétents. Un instrument utile à cet égard est celui des travaux semestriels et de diplôme, qui nous permettent de remar-

quer et de sélectionner très tôt les candidats de qualité.

Le monde politique doit-il intervenir, et dans quelle mesure, pour atténuer ce problème?

Martin Fehle: Les politiciens sont invités à le faire, s'ils entendent réellement encourager – notamment par un soutien financier – l'apprentissage d'une profession. Par rapport aux efforts consacrés au secteur universitaire et au nombre de diplômés, les contributions de l'Etat sont nettement trop faibles. Enfin, il convient aussi d'améliorer les diplômes de formation professionnelle supérieure ainsi que la perméabilité vers les Hautes écoles spécialisées.

Dans quelle mesure la formation initiale et continue est-elle encouragée?

Peter Stössel: Les entrepreneurs ont aussi des défis à relever sur le plan de la formation continue. Ils prennent cette responsabilité au sérieux et encouragent les candidats ayant un potentiel à suivre une formation continue (formation professionnelle supérieure) dans des hautes écoles ou hors de celles-ci. Les entreprises fournissent quant à elles des contributions essentielles. Il importe que la formation professionnelle supérieure demeure pilotée par l'économie privée et que la formation continue réponde aux besoins effectifs; des réglementations étatiques ne s'imposent nullement.

Martin Fehle: Le secteur principal de la construction offre un éventail de formations allant du simple apprentissage à la formation de chef d'équipe, de contremaître, de chef de chantier, éventuellement d'ingénieur du bâtiment avec diplôme fédéral, ainsi que des spécialisations telles que conducteur de grue, machiniste, spécialiste en travaux de minage. L'initiative est d'abord celle des individus, que les employeurs peuvent ensuite encourager à suivre une formation continue en leur offrant des postes intéressants.

Est-il vrai que de nombreuses entreprises ne sont pas désireuses d'employer du personnel âgé et qu'elles se privent ainsi du potentiel des seniors?

Peter Stössel: l'approche «50 plus» est notre cheval de bataille, tant il est vrai que les seniors compétents sont une aide précieuse pour les entreprises. Sur le marché du travail, toutefois, les actifs âgés peuvent connaître certaines difficultés dues au fait que leur formation remonte à de nombreuses années et n'est peut-être plus tout à fait à jour.

Martin Fehle: Cette réserve ne s'applique pas au secteur principal du bâtiment. Notre branche, au contraire, est surtout confrontée au problème des départs en plein âge actif et elle milite pour l'âge de la retraite flexible, en raison de la pénibilité reconnue du travail dans la construction. Il suffit de mentionner à ce titre les risques élevés dus à une mécanisation intense et à l'accélération des rythmes de travail.

Qu'est-ce que la pénurie de main-d'œuvre implique pour le recrutement de personnel étranger et l'accès au marché suisse du travail?

Peter Stössel: La branche MEM a besoin de personnel spécialisé étranger, issu notamment de la zone UE/AELE, car elle ne parvient pas à former sa propre relève en comptant sur le seul réservoir des candidats suisses. Il va sans dire que les forces de travail compétentes en provenance d'Etats tiers sont également les bienvenues. Raison pour laquelle il importe d'assurer des contingents suffisamment généreux et des procédures administratives rapides et sans complications inutiles.

Martin Fehle: La SSE est favorable à la libre circulation des personnes parce qu'elle facilite le recrutement, devenu indispensable, de personnel dans l'espace UE. Dans le cadre des mesures d'accompagnement, la SSE se bat aux côtés des syndicats contre les abus et pour des conditions de concurrence loyales. ■