

Mobilité chez les apprentis

Répondre à l'appel du vaste monde

De plus en plus de secteurs et d'entreprises sont attirés par l'idée de permettre à leurs apprentis de faire des expériences à l'étranger. Tandis qu'en maints endroits les projets en sont encore à leurs prémices, les groupes Bobst à Mex, et Bühler à Uzwil, ont déjà une expérience de plusieurs années en la matière. Dans quelle mesure les dépenses afférentes valent-elles la peine tant pour les jeunes professionnels que pour les entreprises formatrices? **Par Daniela Baumann**



Photo: Keystone/Jean-Christophe Batt

L'entreprise Bobst donne la possibilité aux apprentis d'effectuer une partie de leur formation à l'étranger. Ici le site de production à Mex.

Ce qui est courant depuis longtemps pour les élèves du degré secondaire et les étudiants doit être possible également pour les apprentis: effectuer une partie de leur formation à l'étranger. Personne ne conteste qu'une telle ouverture valorise la formation et mérite d'être soutenue. Mais avec trois lieux de formation différents – l'entreprise formatrice, les écoles professionnelles et les cours interentreprises – et avec un rapport à la pratique très prononcé en comparaison internationale, les particularités du système suisse de formation professionnelle constituent des défis particuliers pour une coopération transfrontalière.

Bobst: langues et cultures étrangères

Deux grandes entreprises de l'industrie des machines, le groupe Bobst, domicilié à Mex et le groupe Bühler, dont le siège est à Uzwil (Saint-Gall), rendent compte de leurs expériences en matière de détachement d'apprentis à l'étranger. En tant qu'entreprises multinationales, elles peuvent garantir cette mobilité au sein de la société sans devoir d'abord s'allier à une entreprise à l'étranger pour réaliser une collaboration.

Depuis l'année scolaire 2011/2012, un total de huit futurs automaticiens du groupe Bobst, spécialisé dans la construction de machines pour les emballages, ont entièrement effectué leur troisième année de formation dans une succursale de l'entreprise en Allemagne, en Angleterre ou en Italie. Ils sont actuellement trois dans ce cas, précise Dominique Wullschleger, responsable du programme de mobilité Leonardo. En sens inverse, des apprentis étrangers viennent à Mex, même pour quelques semaines seulement. Pour être sélectionné, il faut être motivé et avoir de bons résultats à la fois scolaires et pratiques. Le comportement est également important, ajoute M. Wullschleger.

Ces critères de sélection sont justifiés car l'année à l'étranger est exigeante: aux efforts quotidiens demandés aux jeunes gens en termes de travail et de formation s'ajoute la nécessité de s'intégrer à un environnement entièrement nouveau et inhabituel, avec ses particularités culturelles. «Nous souhaitons que nos apprentis et futurs employés puissent rapidement assimiler des langues étrangères et apprendre à connaître d'autres cultures», souligne M. Wullschleger. Les séjours à l'étranger

offrent aussi l'occasion de voir d'autres unités de l'entreprise, de travailler sur d'autres machines et aussi, parfois, avec d'autres méthodes. Enfin et surtout, sur le plan de l'autonomie et la maturité personnelles, Bobst voit un grand potentiel pour des jeunes professionnels.

Le soutien de la «Fondation ch»

L'entreprise romande, qui compte plus de 5000 collaborateurs dans le monde, organise conjointement avec le «Centre professionnel du Nord vaudois» des cours de formation professionnelle grâce à l'enseignement à distance par e-learning. Les apprentis passent leurs examens à l'étranger et les transmettent à l'école. L'entreprise finance aussi les cours de langue avant et pendant le séjour à l'étranger, de même que l'hébergement et la prise en charge sur place. Grâce à la collaboration avec la «Fondation ch», soutenue par les cantons, une contribution financière est accordée. «Celle-ci nous permet aussi d'organiser des voyages pour rendre visite aux apprentis et nous assurer des conditions sur place», déclare Domini-que Wullschleger. De leur côté, ceux-ci reçoivent une bourse qui leur permet de couvrir leurs frais de repas et de loisirs.

Bühler: la classe en «live»

Comme le souligne Andreas Bischof, responsable de la formation professionnelle au sein du groupe Bühler, cette entreprise met un point d'honneur à financer elle-même son engagement et à poursuivre sa propre voie. Après un projet-pilote réussi de trois ans en Chine avec des polymécaniciens et des constructeurs d'installations et appareils, l'entreprise alémanique, qui fabrique des unités de transformation de denrées alimentaires, a étendu le projet 2011 à d'autres sites et professions.

«Nous avons créé définitivement une ouverture l'an dernier, avec un total de 19 apprentis envoyés dans les six destinations qui connaissent la plus forte croissance», signale M. Bischof, qui anime depuis cinq ans le projet mobilité. Dorénavant, un quart des quelque 80 apprentis engagés annuellement pourront en profiter respectivement lors de leur troisième et quatrième année

d'apprentissage. Le prolongement des interventions de deux à quatre mois a marqué une étape importante. Comme celles-ci avaient lieu initialement pendant les vacances d'été, les apprentis manquaient les cours pendant 4 semaines seulement. «C'était encore jouable», estime Andreas Bischof. Afin de rendre possibles de plus longues absences, Bühler a développé une solution multimédias qui permet aux apprentis de l'étranger de se brancher en direct sur l'enseignement de l'école professionnelle d'Uzwil. «Le système fonctionne bien et les premiers apprentis ont passé avec succès leurs examens finaux», résume le responsable.

Des collaborateurs compétents sur les marchés importants

M. Bischof explique que chez Bühler l'idée d'un échange d'apprentis a son origine dans la volonté d'une interconnexion culturelle et d'un rapprochement avec les marchés en croissance tels que l'Afrique du Sud, la Chine et l'Inde. «Nous souhaitons former des collaborateurs compétents sur place pour nos clients. Idéalement, après leur apprentissage et deux ou trois ans de pratique, nous pouvons ainsi renvoyer à l'étranger quelques jeunes professionnels.» Quatre des douze anciens apprentis qui étaient en Chine dans le cadre des deux premières périodes du projet-pilote sont retournés là-bas. «Par rapport à un recrutement sur le marché libre, cela représente pour nous un avantage énorme. Nous avons les bonnes personnes aux bons endroits, sans prendre de risque.»

Plutôt qu'un effet secondaire, qui est cependant sensible, Bühler met en avant l'attrait croissant des postes d'apprentissage. «Nous pouvons proposer quelque chose que d'autres ne peuvent pas offrir. Nous le constatons au moment du recrutement de nouveaux apprentis et lors de la sélection pour les interventions à l'étranger», note Andreas Bischof. L'an dernier, 41 apprentis sur 80 étaient intéressés. Les évaluations par les lignes de production concernées sont déterminantes, tout comme celles du personnel enseignant à l'école et l'accord des parents – même si les apprentis sont déjà majeurs.

Travail de persuasion nécessaire

Pour M. Bischof, le plus grand défi de la mise en place du projet consiste à convaincre les sites étrangers. En Chine particulièrement, ses avantages ont été fortement mis en doute et la plus-value productive des jeunes venant de Suisse, tout comme les possibilités mutuelle d'apprentissage, ne sont que faiblement perçues jusqu'ici. Dans la collaboration avec la Chine, la mobilité internationale montre ses limites culturelles: là-bas, selon M. Bischof, les employés anciens et plus âgés ressentent comme un affront le fait que des apprentis puissent aller à l'étranger avant eux. «Nous devons respecter cela. Avec l'Afrique du Sud, en revanche, les échanges sont excellents: nous leur envoyons quatre apprentis et ils nous en envoient quatre.»

Tant chez Bühler que chez Bobst, les expériences positives l'emportent – malgré un investissement non négligeable. Les deux sociétés prévoient de nouvelles étapes: Bobst examine les possibilités d'étendre le projet à d'autres groupes professionnels et d'offrir des interventions plus courtes. Dès l'été prochain, Bühler pense placer pour la première fois des apprentis pendant un semestre entier dans un autre site au moins.

D'autres secteurs s'intéressent au projet

L'intérêt pour les activités de ces deux entreprises de l'industrie des machines est partagé par d'autres secteurs de l'économie: ainsi l'Association Suisse d'Assurance confirme que la branche est en contact avec des partenaires européens pour réfléchir à des projets équivalents. Les sociétés internationales pratiquent, aujourd'hui déjà, certains échanges entre elles.

Selon Viscom, l'Association suisse pour la communication visuelle, de nombreux projets existent aussi pour les professions de l'industrie graphique. L'école professionnelle de Saint Gall collabore avec des écoles au Danemark et en Espagne et permet à ses élèves polygraphes, graphistes et technologues d'impression d'effectuer des semaines d'études à l'étranger. Viscom est aussi engagée dans deux autres projets européens visant l'échange d'apprentis. ■