

Saverne, pôle mécanique

Après un accouchement difficile, le pôle de formation mécanique prend corps à Saverne: sept salariés de quatre entreprises du secteur (1) prépareront en 18 mois sur le principe de l'alternance un DEUST de mécanique avancée proposée par l'Institut professionnel de sciences et technologie (IPST) de Strasbourg. C'est la première fois que des industriels acceptent de travailler en commun sur un projet global de formation.

La Chambre patronale du Bas-Rhin et l'APERS — association de développement local savernoise — ont poussé à la roue pour que le projet puisse voir le jour. Le bassin d'emploi bas-rhinois connaît de vraies difficultés avec une baisse démographique de sa population, aggravée par une désaffectation générale vis-à-vis des métiers de la mécanique, pourtant porteurs en terme de débouchés.

Du nord au sud de l'Alsace, partout la même plainte. Les jeunes se détournent de ces professions qui ont pourtant beaucoup évolué sur le plan technique. A Saverne les responsables économiques ont décidé de réagir en acceptant de surmonter leurs différences afin de rendre possible la préparation par des salariés d'entreprises parfois concurrentes — Vedette, Kuhn, Mecarex, Bieber — d'un Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (niveau bac + 2). La filière existait depuis de longues années, mais il a fallu adapter le programme à une formation en alternance.

L'expérience passée acquise par Ina-Roulement à Haguenau, qui a accueilli à l'automne la troisième promotion d'étudiants préparant un DESTU, constitue un point d'appui encourageant pour poursuivre sur cette voie. L'entreprise, spécialisée sur son créneau, a pris le pari d'aider à l'insertion professionnelle de jeunes qui n'avaient pas forcément songé à des débouchés possibles dans les secteurs industriels: les titulaires de bacs scientifiques détournés de leur route universitaires (médecine, physique, chimie) sont retenus en priorité, mais des « profils » de littéraires auxquels il manque un projet professionnel ont également toutes leurs chances. « Nous essayons de nous adapter à la population estudiantine qui se présente à nous, confie le directeur technique Jean-Claude Girardin, mais nous continuerons à rechercher des jeunes ayant un minimum de connaissances en dessin industriel et en technologie ».

Preuve que tout obstacle peut être surmonté en matière de for-

mation — à condition de disposer de candidats ayant une bonne culture générale et la volonté de s'adapter — la « mayonnaise » parvient à prendre sur une « population » que rien ne prédestinait pourtant à la mécanique. Ina-Roulement s'appuie en fait sur une large expérience relationnelle avec les stagiaires: plus de 200 ont été acceptés dans les différents services en 90.

Binômes salariés-étudiants

Des binômes salariés-étudiants ont été constitués pour la préparation d'un DESTU mécanique. Il s'agissait, dans une démarche d'amélioration conjointe de la qualité et de la productivité, d'une part de faire découvrir à 12 étudiants les fonctions et l'organisation de l'entreprise, d'autre part d'apporter des connaissances supplémentaires contenues dans le programme du bac F 1 à 12 salariés attirés par de nouvelles fonctions.

La formation, qui durait 18 mois, « mariait » des jeunes rémunérés comme stagiaires à du personnel touchant son salaire normal. Les différences de statuts n'ont pas constitué un frein, mais ont permis au contraire un échange d'expériences fort constructif entre les participants. Les salariés qui avaient été sélectionnés en fon-



Les industriels savernois se sont fortement inspirés de l'exemple d'Ina-Roulement, qui la première a accepté de proposer à ses salariés une formation qualifiante (bac + 2) en mécanique avancée.

(Photo archives DNA)

tion de leurs compétences et d'une ancienneté professionnelle de trois ans minimum, ont « tourné » dans les différents départements de la société, de la même manière que les étudiants, et ont été systématiquement remplacés à leur poste. Ina-Roulement, qui a dépensé 250 000 F pour chacun des collaborateurs concernés (3 MF au total), a en échange fait signer un contrat de « fidélisation » sur cinq ans.

La société haguenvienne a cherché, par cette initiative originale, à répondre à deux impératifs: pallier aux difficultés de recrutement en personnel qualifié et élever le niveau interne de manière à renforcer le processus qualité.

L'IPST s'appuie bien entendu sur cette expérience pour mener à bien le projet savernois. Les candidats, qui ont subi des tests de connaissance, suivront un stage de soutien (matches et français) à partir du 3 février. La formation diplômante débutera en mars. Les cours théoriques se dérouleront à Saverne. L'exemplarité de la démarche laisse espérer un soutien financier des fonds de mutualisation du 1% formation. D'autres bassins d'emploi alsaciens pourraient bien suivre cette initiative...

Laurence REY

1) dont un jeune en contrat de qualification.