

**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ECRITE DE M. THOMAS STETTLER, DÉPUTÉ (GROUPE PARLEMENTAIRE UDC), INTITULÉE "LA FORMATION D'HORLOGER EST-ELLE EN PHASE AVEC LE MARCHÉ ?" (N° 2886)****Préambule**

La Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et son ordonnance indiquent que les organisations du monde du travail (ORTRA) sont chargées de définir les compétences que doivent acquérir les personnes qui suivent une formation professionnelle. En l'occurrence, le canton du Jura via la division technique (DIVTEC) du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) appliquent les ordonnances fédérales qui réglementent les différentes formations du monde horloger. Ces ordonnances sont le fruit du travail régulier de la convention patronale de l'industrie horlogère (CPIH), ORTRA du secteur horloger qui est en relation permanente avec ses membres – les entreprises – et est parfaitement à même de définir les besoins en matière de qualifications du personnel.

Consultée à ce propos, la CPIH indique notamment qu'elle a, en 2015 « réformé l'ensemble des formations horlogères de niveau secondaire II, soit l'AFP d'opérateur en horlogerie, les CFC d'horloger de production et le CFC d'horloger, pour les positionner en fonction des besoins de la branche pour les dix prochaines années. La phase de mise en application de ces réformes est en cours et les premiers retours tendent à montrer une entière satisfaction des entreprises ».

**Situation**

Alors qu'on le pensait moribond voici trente ans, le secteur de l'horlogerie a repris des couleurs et de l'attrait pour de nombreux jeunes grâce au formidable développement des entreprises jurassiennes dans les gammes moyennes et hautes. Voici l'évolution du nombre de diplômé-e-s de la DIVTEC depuis 10 ans :

	Horloger rhabilleur			Horloger praticien			Opérateur AFP
	Ecole	Dual	Total	Ecole	Dual	Total	Dual
<b>2007</b>	13	2	<b>15</b>	0	0	<b>0</b>	
<b>2010</b>	8	1	<b>9</b>	3	1	<b>4</b>	
<b>2013</b>	15	2	<b>17</b>	7	3	<b>10</b>	
<b>2016</b>	23	3	<b>26</b>	11	2	<b>13</b>	8

L'augmentation est visible durant les six dernières années et il est réjouissant de voir que les professions qualifiées de l'horlogerie ne sont que peu ou pas touchées par le chômage. Dans toute la Suisse on ne compte que douze horlogers rhabilleur inscrits à l'Office régional de placement.

Aujourd'hui, la tendance est à la stabilisation. Les effectifs actuels, sans les AFP, sont de 25 en 1<sup>ère</sup> année, 18 en 2<sup>ème</sup> année, 27 en 3<sup>ème</sup> année et 10 en 4<sup>ème</sup> année (uniquement rhabilleurs).

Depuis plusieurs années, la volonté de la convention patronale de l'industrie horlogère est de faire progresser le taux d'apprentissage dual, sans toutefois diminuer le nombre d'élèves au sein des écoles d'horlogerie. En effet, celles-ci permettent à plus de 50% de leurs apprenti-e-s de poursuivre leurs études au niveau tertiaire ES et HES, profils dont les entreprises ont actuellement grandement besoin.

## Réponses aux questions

Le Gouvernement répond de la manière suivante aux questions posées.

### 1. Combien de jeunes trouvent un emploi après leur formation CFC en horlogerie ?

La DIVTEC a des contacts réguliers avec les diplômé-e-s et les employeurs et dispose d'informations assez précises pour dégager les tendances actuelles. Jusqu'en 2015, la demande était telle que tous/toutes les horloger-ère-s de la DIVTEC avaient des possibilités d'engagement avant d'avoir terminé leur formation. Malgré le tassement de la conjoncture, la quasi-totalité des 26 horlogers rhabilleurs qui ont reçu leur CFC en juin 2016 poursuivent leur projet professionnel : 8 poursuivent leurs études en maturité professionnelle technique ou en ES, 14 ont trouvé un emploi dans le domaine, 1 a changé de voie professionnelle, 1 effectue son service civil avant de prendre un poste dans une entreprise biennoise. La DIVTEC est sans nouvelle des 2 diplômés restants.

### 2. Quels sont les critères pertinents pour trouver un emploi dans ce métier ?

Pour trouver un emploi, il faut avoir des compétences qui correspondent aux besoins du marché du travail et qui sont définies dans les ordonnances de formation de la CPIH. Celle-ci est en contact étroit avec les écoles et les entreprises et affirme que, malgré le climat d'incertitude qui entoure la branche aujourd'hui, les formations horlogères sont parfaitement adaptées aux besoins qualitatifs des entreprises.

### 3. Est-ce que le nombre d'élèves formés dans les écoles jurassiennes correspond aux besoins du marché du travail ?

Selon l'Office régional de placement, les horloger-ère-s CFC sont peu touché-e-s par le chômage et ils/elles s'intègrent facilement sur le marché du travail, parfois hors des frontières jurassiennes. Par ailleurs, une enquête de la CPIH montre que pour satisfaire les besoins des entreprises, les écoles doivent continuer de former un nombre stable d'horloger-ère pour la période 2016-2021. Enfin, il doit être souligné que la politique de formation ne doit pas varier en fonction des cycles conjoncturels mais s'adapter aux mutations structurelles pour anticiper les besoins futurs et répondre, à long terme, au marché.

### 4. Si mes craintes se confirment, est-ce que la filière de formation se remet en question pour adapter son enseignement ?

Comme indiqué en préambule, les ordonnances de formation des métiers de l'horlogerie ont fait l'objet d'une révision complète en 2015, à l'entière satisfaction des entreprises. Les écoles ont évidemment adapté les plans de formation pour se mettre en conformité avec les nouvelles prescriptions. Voici en résumé les principaux changements intervenus en 2015 :

- Le métier d'horloger praticien n'existe plus ; il est remplacé par le métier d'horloger de production (3 ans de formation). Les premiers horlogers de production arriveront sur le marché du travail fin juin 2018.
- Le métier d'horloger rhabilleur n'existe plus ; il est remplacé par le métier d'horloger (4 ans de formation). Les premiers horlogers (CFC 4 ans) arriveront sur le marché du travail fin juin 2019.

Comme les autres écoles et comme les entreprises formatrices, la DIVTEC applique ces nouvelles ordonnances. Afin de répondre aux exigences, un plan de formation pour la théorie a été mis en place et certains cours interentreprises ont été organisés. Par ailleurs, le programme pratique actuel exige, entre autres, de pouvoir trouver des stages de production dans les entreprises de la région.

5. *La formation en horlogerie des jeunes Jurassiens est-elle une réponse optimale à la concurrence de la main d'œuvre frontalière ?*

Dans le Jura comme ailleurs, ce sont les personnes les moins qualifiées qui souffrent le plus de la concurrence de la main d'œuvre frontalière. Les jeunes Jurassiens qui disposent d'une formation achevée dans un métier technique et font preuve d'un comportement adapté n'ont pas à craindre pour leurs emplois futurs. Cela est aussi vrai pour l'horlogerie qui, si elle a besoin de la main d'œuvre frontalière pour satisfaire aux exigences de la production, recherche activement les employé-e-s qualifié-e-s, spécialistes, ingénieurs, designer, concepteurs qui dessineront les succès de demain.

Delémont, le 14 mars 2017

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Certifié conforme  
le Chancelier



Jean-Christophe Kübler