



FORMATION

PARAÎT
3 FOIS
PAR
ANNÉE

Editeur responsable:
République et Canton de Neuchâtel
Département de l'éducation, de la culture et des sports
Service de la formation professionnelle et des lycées

n° 12

09
07

EN BREF

Promotion

Comme chaque année, la vignette «entreprise formatrice» vous est distribuée avec le bulletin d'information de la rentrée scolaire. La valorisation de votre engagement pour la formation professionnelle est au centre de la campagne nationale. Vous pouvez demander des exemplaires supplémentaires ou le CD auprès de notre service.

Campagne nationale de la Confédération

L'OFFT a lancé durant l'été une nouvelle campagne de promotion de la formation professionnelle. Pour plus d'information: www.formationprofessionnelleplus.ch.



Retraites bien méritées

Après plus de 30 années passées à la surveillance de l'apprentissage, François Bannwart a quitté ses fonctions le 31 mai 2007.

Spécialiste des formations de la santé, Maryse de Kaenel a décidé de prendre une retraite anticipée, après plus de 6 ans passés au sein du SFPL.

Nous leur exprimons, à tous les deux, notre profonde reconnaissance pour leur travail, ainsi qu'à M Cédric Béguin qui nous quitte pour assumer sa nouvelle fonction de directeur de la division santé-social-arts du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CE-JEF).



Nouvelle adjointe au chef de service

Mme Giuseppina Biundo a débuté son activité au SFPL le 15 août 2007, en tant que responsable du Bureau des lycées académiques neuchâtelois (BLAN). Elle succède à M. Cédric Béguin.

Dr ès sciences, Mme Biundo a travaillé durant de nombreuses années à l'Institut de microtechnique de l'Université de Neuchâtel, en tant qu'assistante de recherche et cheffe de projet.



CAMN

EDITO

Le réseau, une notion à la mode, mais aussi un modèle de formation novateur !

La grande force de l'apprentissage dual est son ancrage dans l'économie. En offrant des places de formation, les entreprises assurent leur propre relève, le développement des compétences de demain et participent à l'intégration sociale des jeunes. En outre, la formation est un investissement rentable: si les entreprises contribuent pour 4,8 mia de francs aux coûts de l'apprentissage, la contribution des personnes en formation s'élève à plus de 5 mia de francs.¹

De plus en plus, la formation est pensée «généraliste» pour assurer l'adaptabilité des compétences et les PME sont toujours plus spécialisées pour faire face aux conditions du marché.

Avec ces mutations structurelles, le réseau d'entreprises formatrices offre une solution intéressante pour encourager les entreprises à former des apprenants.

Ni la taille, ni la spécialisation, ni la production à flux tendu ne doivent compromettre l'ancrage de l'apprentissage au sein d'un établissement. La conjugaison des efforts de plusieurs entreprises pour former des apprenants dans le cadre d'un réseau est un modèle de coopération novateur et constitue une garantie d'une formation variée et de qualité.

Des entreprises neuchâteloises ont depuis plusieurs années fait le choix de collaborer en réseau, formalisé ou non, pour la formation d'apprenants. Alors, pourquoi pas la vôtre ?

Katia Sartori Jaquenoud
Adjointe au chef de service

¹ Coût/Bénéfice de la formation des apprenants pour les entreprises suisses, centre de recherche sur l'économie de l'éducation (FFB), Université de Berne, 2003 (résumé de l'étude sur www.bbt.admin.ch)

MODE D'EMPLOI

La formation en réseau

LES PRINCIPES

Deux ou plusieurs entreprises ayant des activités complémentaires décident de former ensemble des jeunes filles ou jeunes gens et s'unissent pour constituer un réseau d'entreprises formatrices. Cette collaboration vise d'une part, à offrir aux apprenants une formation complète répondant au programme de formation défini par les associations faïtières et d'autre part, à optimiser les efforts de formation ainsi que les ressources de chaque entreprise. Les entreprises hautement spécialisées ou les micro-entreprises ont ainsi la possibilité de participer à la formation de la relève.

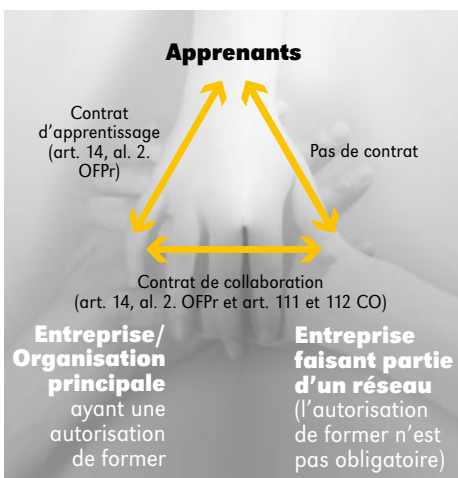
La mise en réseau enrichit le cursus de formation pratique. Dans le système traditionnel, le formateur est seul face à toutes les obligations de la formation pratique. Avec la mise en réseau de plusieurs entreprises, les personnes chargées du suivi des apprenants peuvent travailler conjointement, sur la base de mandats de prestations portant sur des aspects spécifiques de l'apprentissage. Les séquences de formation sont planifiées dans les lieux les plus adéquats en fonction des équipements, des activités, de la saison ou de la production des entreprises du réseau, voire de la disponibilité des praticiens.

CONCRÈTEMENT...

Les entreprises souhaitant faire partie d'un réseau d'entreprises formatrices décident de l'attribution des diverses responsabilités et de la prise en charge des coûts. En règle générale, elles formalisent leur engagement dans un contrat de collaboration écrit, à durée illimitée. L'une des entreprises est désignée comme représentante auprès des partenaires (écoles, services, parents, etc.) et obtient l'autorisation de former, organise le cursus de formation et signe en principe les contrats d'apprentissage. Toutes les entreprises n'ont pas à disposer d'un formateur qualifié. Le formateur est désigné par l'entreprise principale ou l'organisation principale. Il suit les apprenants pendant toute la durée de leur apprentissage. Au sein des entreprises, le soutien à l'acquisition des compétences pratiques est dispensé par un employé qualifié.

A GÉOMÉTRIE VARIABLE

Une entreprise peut jouer le rôle de leader et devenir entreprise principale du réseau. Toutefois, il est également possible de désigner une organisation particulière pour prendre en charge cette mission. Dans le cadre des réseaux existants, une chambre cantonale du commerce (Bâle-Campagne) ou une association professionnelle régionale (Suisstech région Nord-Ouest) ou une organisation sans but lucratif (LOGIN) ou une institution de formation (Centre d'apprentissage des Montagnes neuchâteloises) est considérée comme l'organisation principale appelée à gérer un réseau d'entreprises, souvent pour plusieurs professions. Les réseaux bâtis autour d'une telle entité visent une professionnalisation de la gestion de la formation alors que les entreprises affiliées se concentrent sur leurs activités productives.



LES AVANTAGES

- Des entreprises spécialisées ou qui ne répondraient pas à toutes les conditions d'une autorisation de former peuvent participer à la formation de la relève;
- Globalement, un allègement financier et administratif pour les entreprises;



- Élargissement des compétences des apprenants;
- Développement de compétences sociales et d'adaptation aux différents contextes;
- Augmentation des perspectives d'emploi à terme.

INFORMATIONS ET SOUTIEN À LA MISE EN ŒUVRE

L'Union suisse des réseaux d'entreprises formatrices (USREF) a mis en place une plateforme d'échange et d'informations à la disposition des réseaux d'entreprises formatrices potentiels ou existants. La Confédération soutient cette initiative et accompagne les travaux de ce groupement. L'USREF a élaboré un site internet, riche en informations ainsi qu'en documents directement utilisables par les réseaux, comme un modèle de contrat de collaboration ou un canevas de répartition des coûts. On y trouve des réponses à de nombreuses questions, par exemple:

- Quelle entreprise peut assumer la fonction d'organisation principale ?
- Combien coûte la formation au sein d'un réseau d'entreprises formatrices ?
- Comment garantir les secrets d'affaires entre les différentes entreprises ?

La Confédération accorde un financement de départ aux nouveaux réseaux d'entreprises formatrices, en subventionnant la conception du projet, l'élaboration de l'information, les frais administratifs de mise en place et le recrutement des entreprises du réseau.

Pendant les trois premières années du réseau, une part des frais de fonctionnement est prise en charge. Le réseau doit s'autofinancer au cours de la 4^e année de fonctionnement.

Le Service de la formation professionnelle et des lycées se tient à votre entière disposition pour tout soutien qu'un futur réseau désirerait.

Katia Sartori Jaquenoud

Adjointe au chef de service

Sondage sur votre bulletin InFORMATION

Le bulletin d'information n'est pas remis en cause, bien au contraire. Très clairement, il répond à une demande et il constitue un vecteur important d'information vers les entreprises.

Le choix des articles et les différentes rubriques vous intéressent et vous conviennent. Tant la présentation, que les sujets traités ainsi que les différentes rubriques (Sites Internet, En bref, et Informations pratiques) sont à votre satisfaction et cela à plus de 91 % (+ + ou +). Selon vos avis, ce bulletin doit continuer à être concis et précis dans son

contenu. Allant dans ce sens et tenant compte de remarques liées à la présentation, une formule modifiée vous est proposée et devrait faciliter la lecture.

Le passage à une forme électronique ne semble pas approprié et la version papier est donc maintenue. Cependant, les entreprises qui désirent recevoir et être averties électroniquement de la sortie du nouveau bulletin, peuvent le faire en s'inscrivant sur notre site internet.

Pour les résultats: www.ne.ch/formapro.

INTERVIEWS

Le réseau en pratique !

HOMMEL-MOVOMATIC SUISSE SA
 INTERVIEW DE FRANÇOIS LESQUEREUX,
 FORMATEUR PRINCIPAL

COMMENT ET DEPUIS QUAND S'EST CONSTITUÉ LE RÉSEAU ?

Nous formons des apprenants polymécaniciens sous la forme actuelle depuis une dizaine d'années. Notre entreprise ne pouvant pas assurer l'entier de la formation au sein de son entité, elle a ainsi cherché auprès de ses sous-traitants les compléments nécessaires. Et c'est ainsi que le réseau est né avec au total cinq entreprises dont quatre sont de nos sous-traitants.

COMMENT S'ARTICULE LA FORMATION ?

La première année de la formation se déroule à l'École technique du CIFOM au Locle sous la formule du partenariat flexible. Durant cette année, notre apprenant acquiert les notions et la gestuelle de base. Pendant les 2ème et 3ème années, l'apprenant effectue 4 stages de 3 mois au sein des entreprises partenaires. La quatrième se déroule en totalité chez Hommel-Movomatic Suisse SA.

La partie montage s'effectue chez nous et dans une autre entreprise. La partie usinage se passe dans les autres entreprises.

«Le plus important, c'est la conviction de la direction générale pour la formation professionnelle»

QUEL EST VOTRE RÔLE ?

Ma fonction est celle de responsable ou de maître d'apprentissage général. J'organise la répartition de la formation entre les entreprises, j'assure le suivi professionnel et théorique de l'apprenant. Environ toutes les deux semaines, je me rends dans l'entreprise où l'apprenant effectue son stage.

EST-CE QUE LES ENTREPRISES DU RÉSEAU PARTICIPENT AU RECRUTEMENT DE L'APPRENANT ?

Hommel-Movomatic Suisse SA s'occupe en totalité de ce processus sans la participation des autres entreprises.

COMMENT EST RÉPARTI L'ASPECT FINANCIER ?

L'entreprise Hommel-Movomatic Suisse SA prend la totalité des éléments financiers directs liés à la formation, comme le salaire de l'apprenant, les charges sociales et le salaire du formateur responsable. Aucune contribution financière n'est demandée de la part des entreprises partenaires.

Nous estimons que le temps investi pour l'accompagnement de l'apprenant par l'entreprise partenaire est équivalent à une indemnité financière.



QUI SE CHARGE DE LA PARTIE ADMINISTRATIVE DU CONTRAT ?

Le contrat est signé par Hommel-Movomatic Suisse SA qui assume la responsabilité de celui-ci. Dans cette même logique, nous gérons toute la partie administrative liée à ce contrat.

COMBIEN D'APPRENANTS FORMEZ-VOUS ?

En principe, Hommel-Movomatic Suisse SA engage un apprenant tous les deux ans dans la profession de polymécanicien sous cette formule. Nous formons également dans la profession d'employé de commerce.

QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS DE CETTE FORMULE ?

Au niveau des avantages, c'est indiscutablement la possibilité de pouvoir former un apprenant. Un autre avantage très important est celui, pour les apprenants, de connaître d'autres réalités, d'autres cultures d'entreprises et d'autres formes de management. Au terme de la formation, les apprenants sont mieux préparés aux changements et à l'entrée dans le monde professionnel. Cette formule est faite sur mesure pour l'entreprise Hommel-Movomatic Suisse SA. L'inconvénient principal serait le retrait d'un des sous-traitants qu'il faudrait alors remplacer.

A QUELLES ENTREPRISES, CETTE FORMULE POURRAIT-ELLE ÊTRE APPLIQUÉE ?

La formule pourrait parfaitement convenir à de petites entreprises qui pourraient se réunir et se répartir les différents modules exigés par la profession.

LUDOVIC BURN
 APPRENANT POLYMÉCANICIEN 3E ANNÉE

QUE PENSEZ-VOUS DE CETTE FORMULE ?

Cela apporte un enrichissement à ma formation sur plusieurs niveaux. D'une part, elle me permet de passer dans diverses entreprises et d'apprendre plusieurs méthodes de travail.

D'autre part, je suis confronté à différents styles de fonctionnement et de management, ce qui est intéressant.

Je trouve important d'être confronté durant mon apprentissage tant à la production qu'au stress généré par celle-ci. Cela fait partie de l'apprentissage du métier et de son environnement.

HOMMEL-MOVOMATIC SUISSE SA

Peseux
 Fabrication d'instruments de mesure et de contrôle
Effectif dans le canton 54

Formateur principal

François Lesquereux,
 maître mécanicien

Entreprises partenaires:

Efap SA Corcelles
 Mécanique générale
Effectif dans le canton 3

F. Petitpierre SA Cortaillod
 Fabrication de machines-outils à métaux
Effectif dans le canton 35

MJH SA Cernier
 Mécanique de précision
Effectif dans le canton 15

Louis Widmann SA Neuchâtel
 Mécanique de précision et sous-traitance
Effectif dans le canton 5

Sources: Swissfirms.ch/OFS

QUELQUES SITES INTERNET QUI VALENT LE DÉTOUR...



www.verbuende.ch

Site de l'union suisse des réseaux d'entreprises formatrices



www.nfpa.ch

Site d'une étude commandée par les cantons romands sur les nouvelles formes de partenariat



www.bildxzug.ch

Site d'un réseau d'entreprises dans le canton de Zoug

Le réseau en pratique - suite

CENTRE D'APPRENTISSAGE DES MONTAGNES NEUCHÂTELOISES (CAMN) INTERVIEW DE MARCEL GRAF, RESPONSABLE

QUAND ET COMMENT S'EST MIS EN PLACE LE CAMN ET SON RÉSEAU ?

C'est en 1982 que les entreprises ACIERA et VOUMARD Machines ont rejoint le centre de formation DIXI pour créer un partenariat dans le domaine de la formation des métiers de la mécanique. D'abord, situé au Locle, le CAMN a déménagé en 2000 à La Chaux-de-Fonds. Actuellement, le CAMN est un partenariat de sept entreprises pour les formations de polymécanicien et de mécapratricien.

QUEL EST VOTRE RÔLE ?

J'occupe la fonction de responsable du CAMN, qui consiste à encadrer les apprenants et à gérer le Centre. Un adjoint m'aide dans ma tâche, notamment pour l'aspect formation de base. Nous sommes des employés de Voumard Machines Sàrl.

COMMENT S'ARTICULE LA FORMATION ?

Tout d'abord, les deux premières années de la formation se déroulent dans les locaux du CAMN. Les apprenants suivent la formation de base définie par les exigences légales. Ce travail d'atelier est composé de 50% de pièces de formation et de 50% de pièces de production.

A la fin de la 2e année et après un stage dans chaque entreprise, les apprenants choisissent définitivement leur option. Ils ont ainsi encore la possibilité de changer d'entreprise pour la fin de leur apprentissage. Les deux dernières années se passent ainsi dans les entreprises selon l'option choisie. Certaines entreprises proposent l'usinage et/ou le montage ou l'automatisation.

Le responsable du CAMN et son adjoint s'occupent de la formation des apprenants de 1ère et 2e année. Les apprenants de 3e et 4e année sont formés par les formateurs des entreprises respectives. La formation est suivie dans les entreprises toutes les deux semaines par le responsable du CAMN.

QUI S'OCCUPE DU RECRUTEMENT ?

Le recrutement est assuré par le CAMN au cours d'un demi-jour. Il se base aussi sur le stage pratique de la COMEC et sur un entretien avec les responsables des ressources humaines des entreprises et moi-même. Le choix définitif et la répartition des apprenants entre les entreprises se déroulent sous une forme concertée.

QUI ENDOSSE LA RESPONSABILITÉ DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Chaque entreprise signe un contrat avec son apprenant. En cas de changement au moment du choix de l'option, un avenant au contrat d'apprentissage est alors établi. Les apprenants sont soumis au règlement du CAMN lors de leur présence dans ce lieu, et à celui de leurs entreprises quand ils travaillent dans celles-ci.

COMMENT EST TRAITÉ L'ASPECT FINANCIER ?

Les salaires des apprenants sont payés directement par les entreprises respectives et signataires du contrat d'apprentissage. De son côté, le CAMN prend en charge le 50% des frais d'achat de livres et des caisses d'outils personnels et 100% des frais de déplacements.

L'ensemble des frais liés notamment aux locaux, salaires des responsables et autres frais est dans un premier temps payé en totalité par l'entreprise Voumard Machines Sàrl. Elle refacture ensuite une fois par année, selon le nombre d'apprenants par entreprise, aux différentes entités. Les investissements liés à l'achat de nouvelles machines sont réglés lors de l'achat par les entreprises selon une clé de répartition.

QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS DE CETTE FORMULE ?

Les avantages principaux de cette formule résident dans le suivi des apprenants par des professionnels à 100% présents et dans la structure existante qui permet d'accueillir des apprenants d'autres entreprises en stage pour des modules spécifiques. Cette formule avantage notamment les apprenants au terme de leur apprentissage. Ils auront des opportunités d'embauche dans ces entreprises.

Cependant, cette formule est moins attractive pour les petites entreprises. Une autre difficulté est apparue au départ, celle liée à l'harmonisation des cultures et habitudes des différentes entreprises.

COMBIEN D'APPRENANTS FORMEZ-VOUS ?

Actuellement, il y a 9 apprenants en 1ère année, 9 en 2e, 6 en 3e et 4 en 4e. 23 apprennent le métier de polymécanicien et 5 celui de mécapratricien. Le CAMN a formé huit filles jusqu'à ce jour.

Isabelle Rohrbach
Adjointe au chef de service

CENTRE D'APPRENTISSAGE DES MONTAGNES NEUCHÂTELOISES (CAMN) La Chaux-de-Fonds

Voumard Machines Sàrl Hauterive
Fabrication de machines-outils à métaux
Effectif dans le canton 120

Pibomulti SA Le Locle
Fabrication de machines et d'équipements
Effectif dans le canton 115

Ismeca Europe Semiconductor SA
La Chaux-de-Fonds
Fabrication de machines et d'équipements
Effectif dans le canton 148

Almac SA La Chaux-de-Fonds
Fabrication de machines-outils
Effectif dans le canton 39

Dixi Machines A Division of Mori Seiki International SA Le Locle
Fabrication de machines et d'équipements
Effectif dans le canton 90

Komax Systèmes LCF SA
La Chaux-de-Fonds
Fabrication de machines et d'équipements
Effectif dans le canton 140

Source: Swissfirms.ch