

# IN

# FORMATION

06  
02

n°2

PARAÎT 3 FOIS PAR ANNÉE

Editeur responsable:

République et Canton de Neuchâtel

Département de l'instruction publique et des affaires culturelles

Service de la formation professionnelle



## E D I T O

Comme annoncé dans le premier numéro du bulletin *INformation*, j'ai eu l'avantage de prendre, au 1er janvier 2002, la succession de M. François Bourquin à la tête du service neuchâtelois de la formation professionnelle. Je tiens encore à lui rendre hommage pour le développement remarquable qu'a connu la formation professionnelle dans notre canton au cours de ses 9 années d'activité en tant que chef de service.

Si M. François Bourquin a joué un rôle déterminant dans la conduite de cette évolution très positive, il convient aussi de relever qu'une formation professionnelle de qualité est toujours le fruit d'une collaboration saine et constructive entre les partenaires concernés que sont les entreprises formatrices, les associations professionnelles, les écoles professionnelles, les autorités communales, cantonales et fédérales et bien entendu les apprentis et leurs parents.

Face aux défis toujours plus complexes que doit relever la formation professionnelle pour garantir aux entreprises et aux institutions de notre canton une main-d'œuvre qualifiée et performante, le système de formation doit être capable de s'adapter en permanence. Ainsi, convaincus de l'efficacité du système dual pour garantir une adéquation optimale entre l'offre de formations et les besoins du monde du travail, nous sommes tout aussi convaincus que ce système doit impérativement être assoupli dans certains secteurs professionnels. Il faut donc aujourd'hui inventer de nouvelles formes de partenariat entre écoles professionnelles et entreprises. C'est l'objectif principal des projets de "partenariat flexible" et d' "Apprentissage Plus" présentés dans le présent bulletin. Ces nouvelles modalités de collaboration entre les écoles et les entreprises formatrices doivent permettre aux apprentis d'acquérir, dans les meilleures conditions possibles, des compétences professionnelles à la hauteur des exigences actuelles et futures.

Par la nouvelle présentation du contrat d'apprentissage et sa mise à disposition sur des supports informatiques notre service veut faciliter les relations administratives entre les différents partenaires de la formation. Quant au Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels, nous sommes persuadés qu'il est un instrument efficace pour soutenir et encourager les entreprises qui apportent leur indispensable contribution à la préparation d'une relève professionnelle de qualité.

**J.-A. Maire**

*Chef du SFP*

QUALITÉ "CORDON-BLEU" !



L'APPRENTISSAGE À LA CARTE...



FONDS POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS - FFPP



Apprentissage **Plus**

# Qualité "cordon-bleu" en guise de fil rouge

**3 + 2 = 4.** Non il ne s'agit pas d'une nouvelle méthode sibylline d'aborder les mathématiques, fussent-elles modernes, il s'agit de la jonction fort habile de deux métiers très proches: les cuisiniers et les sommeliers dont les formations respectives sont de trois et deux ans. Le Centre professionnel du Littoral neuchâtelais, pionnier en la matière, offre une formation, combinée en restauration et hôtellerie, établie sur quatre ans et donnée dans un espace didactique ad-hoc. Une année complète à l'école, agrémentée de nombreux stages, pour ce qui est d'une grande partie du Plus et la suite, voulue dans le créneau traditionnel, en alternance: maître d'apprentissage/école.

## La qualité... toujours

Un concept ambitieux dans une démarche formative où la recherche permanente de qualité est le moteur principal.

## Partenariat

Un partenariat nouveau se crée. Des paramètres définissant des modules, avant tout axés sur une grande souplesse, doivent s'inscrire dans une alternance réfléchie et surtout harmonieuse entre les maîtres d'apprentissage et l'école. Ensemble, ils pilotent, dans un dialogue qui se veut très ouvert entre toutes les parties, cette nouvelle formation. Ainsi le système dual, insensiblement, fait place à la voie moderne de l'alternance. Quant aux formateurs, ils ne rencontrent leurs apprentis que lors de stages ou de divers entretiens, souvent en lien avec leurs prestations scolaires. Ce n'est qu'au bout de l'année, passée au CPLN, qu'ils les accueillent véritablement dans une perspective de formation suivie. Interrogés à ce sujet, les quelques maîtres d'apprentissage, ayant déjà vécu cette expérience, se disent plutôt enchantés de cette nouvelle formule.

## PROTRAIT-MINUTE

**M. Yves Pelletier, jeune doyen du CPLN-EAM**

*Avant tout, une question: que signifie ce titre de doyen et quel est son rôle?*

Le doyen, en ce qui concerne le Centre professionnel du Littoral neuchâtelais – Ecole des arts et métiers, est un adjoint de direction. De nombreuses tâches administratives lui sont confiées dans le cadre de la direction.

M. Pelletier a franchi toutes les étapes du secteur alimentation. Son cursus en témoigne. Porteur d'un CFC de cuisinier, il a eu la volonté de poursuivre sa formation pendant trois ans à l'Ecole Hôtelière de Lausanne. Par la suite, il a acquis une riche expérience d'indépendant pendant six ans.

## QUELQUES QUESTIONS À M. PELLETIER

*Comment l'idée a-t-elle germé et qui fut l'initiateur de cet audacieux concept?*

C'est un groupe de professionnels très sensibles à une formation de qualité qui ont fait part de leurs soucis à la direction de l'école. Sous l'impulsion de M. Jean-Claude Gosteli, directeur de la division artisanale - CPLN, un groupe de travail a planché pendant un an sur ce projet. Il y eut, il faut le dire, une première tentative qui a malheureusement avorté.

Avec l'apport de nouveaux professionnels de la branche, la deuxième mouture a eu le succès que l'on connaît. En six mois, les accords de partenariat avec les maîtres d'apprentissage ont été réglés.

*En quoi un jeune de quinze ans est-il intéressé? Par les deux formations, par le Plus, par le côté rassurant d'être encore à l'école pendant une année ou bien alors se fait-il conseiller par l'OROSP?*

En fait, les jeunes qui se sont approchés de ce concept conçoivent l'hôtellerie et la restauration dans un esprit de globalité. Ils ont déjà en eux l'ambition d'aller plus loin, de pousser la formation bien au-delà de la profession de base.

*Quel est le niveau scolaire de ces jeunes gens?*

Un jeune issu de la section pré-professionnelle peut parfaitement faire l'affaire. Mais le problème n'est pas là. C'est le degré de motivation qui est important.

*Parlez-nous un peu de la charte de qualité.*

Elle est le miroir de la motivation du maître d'apprentissage. Elle reflète toutes les facettes du métier. C'est l'éthique de la profession. Elle permet aux futurs élèves de s'engager dans cette formation en parfaite connaissance de cause.

*La formation de sommelier est en pleine mutation et va passer de deux à trois ans.*

*Est-il envisageable de conserver votre offre sur quatre ans?*

Oui, nous en sommes intimement persuadés. Des recoupements de cours pourront s'établir et la "première année-école" laisse une certaine marge de manœuvre.

*L'organisation des stages ne doit pas être une tâche très facile. Avez-vous une recette particulière?*

Pas de recette miracle, mais des contacts privilégiés avec d'excellents professionnels qui, par ailleurs, forment des apprentis dans leurs domaines respectifs. Il y a aussi une logique qui s'inscrit en rapport avec les périodes de stage et qu'il s'agit de respecter au mieux des possibilités.

L'automne: c'est en principe la saison du stage consacré à la vigne, le temps de Pâques est réservé bien entendu aux douceurs de la confiserie, etc...

*Comment avez-vous pu convaincre les maîtres d'apprentissage de se lancer dans une telle aventure?*

N'oublions pas que la démarche est venue d'eux. En notre époque agitée, certains formateurs n'avaient plus vraiment le temps d'apprendre les rudiments de la formation à des jeunes gens. La première année était vécue comme un véritable pensum. En argumentant qu'ils allaient recevoir des jeunes gens déjà bien au courant de la terminologie du

métier, connaissant les consignes de sécurité et d'hygiène des deux professions, il a été encore assez facile de les persuader.



**Une motivation "tout feu tout flamme"**

*Le futur pour ces jeunes se conjugue-t-il avec, d'emblée, un poste cadre dans un établissement public ou plutôt une poursuite des études par une entrée, par exemple, à l'école hôtelière?*

Il nous manque bien évidemment du recul, mais d'après ce que nous observons, nous avons plutôt l'impression qu'ils iront parfaire encore leurs connaissances. Nous observons avec satisfaction qu'ils ont pris goût à apprendre.

*Votre constat après ces quelques années d'apprentissage Plus.*

Un véritable sentiment d'être dans le vrai. Il s'agit plus que jamais de poursuivre dans cette voie.



*M. Pelletier tient à rappeler le rôle important de l'école qui œuvre aussi beaucoup dans la mise en valeur des activités du secteur alimentation et offre des manifestations d'un grand intérêt.*

*Un grand merci à M. Pelletier pour sa disponibilité et ses précieuses informations.*

Interview réalisée par

**Michel Bossy**

Chef de l'Office du travail de la Ville de La Chaux-de-Fonds



# L'apprentissage à la carte...

Ce projet de partenariat flexible entre les écoles et les entreprises a pour objectif une plus grande souplesse dans l'organisation de l'apprentissage, tenant compte des possibilités de formation et des technologies à disposition de l'entreprise formatrice. En dehors des cours professionnels obligatoires, le programme de formation pratique sera organisé en modules à l'école. L'entreprise définit au début de l'apprentissage quels sont les modules de formation pratique qu'elle souhaite confier à l'école.

Ainsi une entreprise pourrait prendre l'option de déléguer l'entier du programme de formation de première année à l'école. Cette solution permettrait d'augmenter l'attrait de l'apprentissage auprès des jeunes filles et jeunes hommes en constituant une "passerelle" entre la vie scolaire et une activité professionnelle. En outre, l'entreprise se verrait déchargée de la formation des gestes de base et des règles élémentaires de sécurité. Les professions concernées par ce projet financé par l'APA2

(2e arrêté fédéral sur les places d'apprentissage):

## Dès la rentrée scolaire 2002

Automaticienne-cien  
Electronicienne-cien  
Informaticienne-cien

## Dès la rentrée scolaire 2003

Les professions suivantes seront incluses dans le projet:

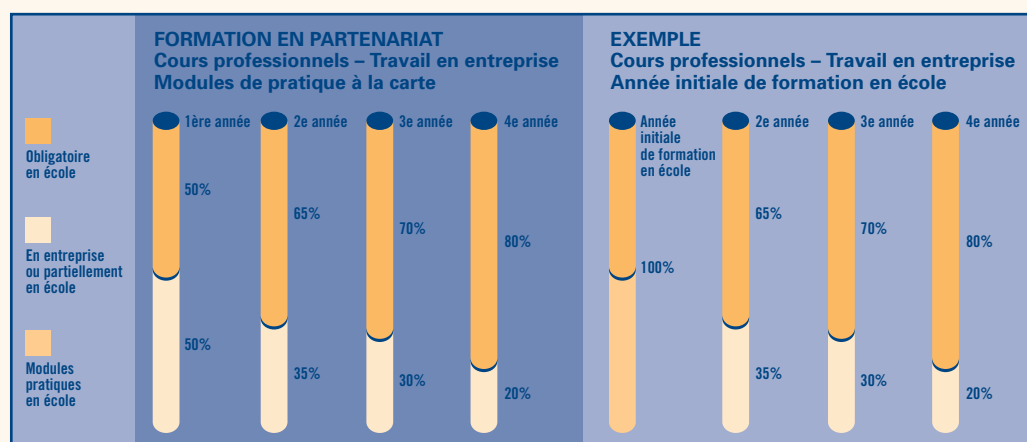
Constructrice-teur  
Horlogère-ger  
Micromécanicienne-cien  
Polymécanicienne-cien

Est joint au contrat d'apprentissage une convention, signée par l'école et l'entreprise formatrice, qui définit avec précision l'organisation de la formation, soit la durée des stages, le lieu, les prestations des partenaires.

Pour de plus amples informations, vous pouvez contacter les écoles techniques du CIFOM ou du CPLN:

**CIFOM-ET**  
Rue Klaus 1  
2400 Le Locle  
032.930.32.32  
www.cifom.ch

**CPLN-ET**  
Rue de la Maladière 84  
2007 Neuchâtel  
032.717.44.00  
www.cpln.ch



## FFPP

# Le Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels

Le Fonds est le fruit de plusieurs constats posés au cours des années 90, notamment:

- la diminution du nombre de places d'apprentissage
- les profonds changements technologiques qui incitent de plus en plus d'adultes à se former ou se perfectionner régulièrement, voire à changer de profession
- la charge de la formation professionnelle inégalement répartie entre les entreprises.

Le canton de Neuchâtel a décidé en 2000 de soutenir financièrement les entreprises qui investissent dans la formation professionnelle. Le FFPP intervient en particulier:

- En allouant automatiquement une indemnité de 200 francs à tout employeur signataire

d'un contrat d'apprentissage (environ 1'200 par an). Au vu des dépenses importantes et des soucis liés à la formation d'un jeune au sein d'une entreprise, cette somme devrait être augmentée prochainement. Elle permet néanmoins de compenser certains frais et signifie clairement un soutien à ceux qui prennent la peine de préparer la relève dans leur profession

- En assurant, sur demande, la compensation d'une partie des frais mis à la charge de l'employeur (cours d'introduction, examens, etc.)
- En soutenant les adultes sans formation qui veulent obtenir un CFC (art. 41 LFPr); ils peuvent bénéficier d'un forfait annuel de 2'000 francs, doublé l'année où ils réussissent leur examen

- En subventionnant toute action de formation continue menée par une association ou une entreprise.

Le Fonds s'adresse en priorité à vous qui êtes confronté-e-s au quotidien aux immenses défis lancés par une économie mondialisée: c'est vous qui connaissez le mieux les besoins de votre profession ! Une main-d'œuvre disposant d'une formation de qualité est indispensable pour assurer le développement d'une entreprise et sa capacité à rester concurrentielle.

L'administration du Fonds est à votre disposition pour vous renseigner et vous aider dans vos démarches.

**Contact**  
M. Jean-Marie Rotzer  
032 843 48 80  
Jean-Marie.Rotzer@rpn.ch

## A l'attention des entreprises formatrices qui souhaitent engager des apprentis pour la rentrée scolaire

Le Service de la formation professionnelle et les Offices communaux des apprentissages rappellent que l'entreprise formatrice doit:

- s'assurer qu'elle est au bénéfice d'une autorisation de former dans la profession choisie
- inscrire l'apprenti à l'école professionnelle (le SFP se charge de l'inscription dans les écoles hors-canton)
- remplir les formules de contrats délivrées par le SFP ou les Offices communaux des apprentissages au moins un mois avant l'entrée en apprentissage
- s'assurer que le futur apprenti passe la visite médicale lorsqu'elle est requise expressément par le règlement d'apprentissage afin que le contrat puisse être approuvé par l'autorité cantonale.

# Quelques sites internet qui valent le détour...



**www.ne.ch**  
site officiel de la République et canton de Neuchâtel, avec des informations détaillées sur les dossiers et projets en cours, en particulier sur la nouvelle Loi sur la formation professionnelle.



**www.cpln.ch**  
site du Centre professionnel du Littoral neuchâtelois.



**www.cifom.ch**  
site du Centre intercommunal de formation des Montagnes neuchâteloises.



## Nouvelle adjointe au SFP

Mme Véronique Clivaz a débuté le 1er mai 2002 en tant qu'adjointe juridique au chef du service de la formation professionnelle. Elle a succédé à Mme Catherine Ingold Schüller qui a rejoint la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) à Delémont. Avocate de formation, Mme Clivaz a, en particulier, travaillé au sein de l'Administration fédérale, notamment à la Division des recours au Conseil Fédéral et au Service de la protection internationale des enfants.

## Maturité professionnelle intégrée

Les apprenti-e-s des professions de l'artisanat pourront dès la rentrée scolaire préparer une maturité professionnelle intégrée artisanale ou en sciences naturelles. En parallèle à leur apprentissage, ils pourront suivre les cours professionnels et les cours de maturité à raison de deux jours par semaine. La durée de l'apprentissage est allongée d'une année.

## Nouveauté dans le secteur santé-social

Dès la rentrée 2002, les formations du niveau secondaire 2, à savoir les formations d'aide en gériatrie, d'aide soignant-e, les CFC d'aide familiale, de gestionnaire en économie familiale et d'assistant-e en soin et santé communautaire seront regroupées dans un unique établissement: le Centre cantonal des formations du domaine santé-social. Une classe pilote avec troncs communs pour les trois formations aboutissant à un CFC sera ouverte. Une nouvelle formation d'éducateur-trice de la petite enfance sera également proposée. La maturité "santé-social" post-CFC est mise sur pied, également à la rentrée scolaire, par le CIFOM.

**Pour toutes vos remarques, questions ou demandes d'information: tél. 032 919 69 40 ou Service.Formatio**

