

**Rapport d' information du Conseil d'Etat au Grand Conseil
concernant
la concrétisation du plan d'actions pour l'avenir de la
formation professionnelle**

(Du 26 septembre 2011)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

RESUME

Depuis 2009, le paysage de la formation dans le canton de Neuchâtel a considérablement changé. L'objectif de ces changements est avant tout pédagogique et contribue à dessiner des parcours cohérents menant à des formations de qualité et permettant aux jeunes de notre canton d'aborder le marché du travail avec sérénité. Désormais, nous tendons vers un système à l'intérieur duquel toutes les formations à temps complet en école mèneront à l'obtention d'un titre de maturité. De plus, dans le cas des maturités professionnelles, nous souhaitons qu'à terme une partie de l'expérience professionnelle se déroule en entreprise, ce qui garantira une formation de qualité, axée sur une pratique acquise sur le terrain. En dehors du domaine technique, il demeure encore actuellement une formation en école pour obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) de commerce mais cette formation disparaîtra d'ici 2018 lorsque les places d'apprentissage correspondantes auront été créées.

Ce rapport contient aussi le modèle retenu pour une dualisation des formations menant en école à l'obtention d'un CFC dans les domaines techniques.

En amont, une étude menée en 2008 a montré que les surcoûts du système de formation postobligatoire neuchâtelois par rapport aux coûts moyens suisses étaient dus essentiellement à la trop grande proportion de formations dispensées en écoles à plein temps. Sur cette base, et convaincu que l'apprentissage, en particulier en dual, répond aux besoins de l'économie régionale et qu'il constitue une voie de formation de qualité, le Conseil d'Etat a fixé des objectifs ambitieux visant, sur une durée de 8 ans, à faire passer le taux d'élèves libérables choisissant la formation professionnelle, de 58% à 68% (moyenne suisse: 72%) et la proportion d'apprentissages en système dual, de 57% à 80% (moyenne suisse: 88%).

Parmi les autres indicateurs qui guident notre réflexion, nous mentionnerons que l'âge moyen auquel un jeune signe un contrat d'apprentissage est actuellement d'environ 17,4 ans, alors qu'il était de 18,3 il y a 2 ans. Cela signifie donc que beaucoup de jeunes fréquentent une école à plein temps qu'ils ne terminent pas avant de débiter un apprentissage. Dans un autre registre, ce ne sont que 18% des entreprises du canton qui sont formatrices, ce qui nous semble insuffisant.

Concrètement, sur la durée de deux législatures (2009-2016), il s'agira d'une part d'ouvrir 400 places d'apprentissage supplémentaires et d'autre part, d'imaginer d'autres types de gestion des ateliers pratiques des écoles à plein temps, en particulier dans le domaine technique, impliquant davantage les associations professionnelles et les milieux économiques. Pour se donner un maximum de chances d'atteindre ces objectifs, le Département de l'éducation, de la culture et des sports (DECS) a élaboré un projet de concrétisation du plan d'actions pour l'avenir de la formation professionnelle en étroite collaboration avec les milieux intéressés.

Le présent rapport fait le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des principales pistes issues du plan d'actions et reconnues comme prioritaires par les partenaires consultés.

1. INTRODUCTION

Ce rapport s'inscrit dans une vision à long terme du Conseil d'Etat et permet aussi de répondre de manière circonstanciée et positive à la motion suivante:

06.152

6 septembre 2006

Motion interpartis

Pour des places d'apprentissage accessibles

La formation duale et l'intégration professionnelle des jeunes doivent être mises en avant, développées, et mises en priorité par le Conseil d'Etat. De ce fait, le Conseil d'Etat est invité à étudier les moyens d'adopter une politique de soutien aux apprentissages proactive et valorisante.

Il pourrait notamment être envisagé:

- 1. de veiller à diminuer les charges et contraintes administratives des entreprises formatrices;*
- 2. de développer et d'encourager la formation duale, notamment en favorisant les liens entre les écoles et les entreprises;*
- 3. de favoriser la mobilité de apprentis au sein et entre les entreprises;*
- 4. de s'assurer que l'orientation professionnelle est sensibilisée à la réalité du terrain et aux besoins des entreprises.*

Signataires: N. Fellrath, O. Duvoisin, C. Gehringer, M.-F. Monnier Douard, Martial Debély, C. Bertschi, K. Coassin, C. Siegenthaler, E. Flury, D. Cottier, J.-C. Baudoin et R. Clottu.

Motion amendée acceptée non combattue, le 4 octobre 2006.

Les axes principaux de réflexion se situent sur cinq grands thèmes:

1.1. Réformes scolaires

Le service de l'enseignement obligatoire (SEO), en collaboration avec les directions d'écoles, les associations syndicales et l'orientation professionnelle et les milieux économiques, analysent la faisabilité d'une nouvelle organisation du secondaire 1 qui doit notamment permettre une meilleure transition entre l'école obligatoire et les formations postobligatoires. Ces réformes devraient entrer en vigueur progressivement lors de la mise en œuvre du concordat HarmoS et feront l'objet de décisions ultérieures de votre autorité.

1.2. Promotion de la formation professionnelle

Les principales actions entreprises ces dernières années doivent être poursuivies et améliorées en fonction des publics-cibles. Ainsi à titre d'exemples, les messages délivrés dans le cadre du salon des métiers "Capacité" devront être différenciés (pour les élèves, les enseignants, les parents, ...), la semaine de sensibilisation à la formation professionnelle organisée pour les étudiants de la plate-forme 1 (PF1) de la Haute école pédagogique BEJUNE (HEP-BEJUNE) devra être ouverte également aux étudiants de la plate-forme 2 (PF2), comme c'était le cas il y a plusieurs années. Les nouvelles mesures mises en place tout récemment, telles que les cours d'éducation aux choix dans toutes les classes de 8^e année, l'intervention de représentants d'entreprises auprès des jeunes ou la possibilité d'accomplir des stages en entreprises offerte désormais aux élèves de toutes les sections devraient porter leurs fruits dans les années à venir. Les conditions-cadres de l'apprentissage dual (vacances notamment) pourraient être améliorées afin de réduire l'écart avec les filières de formation en écoles à plein temps. Nous envisageons encore de renforcer les liens entre les écoles, les entreprises et les associations professionnelles afin que chacun de ces milieux apprenne à mieux connaître les réalités des autres, favorisant ainsi l'avènement d'une culture commune.

1.3. Aide et soutien aux entreprises

Il s'agit d'améliorer encore davantage le soutien aux entreprises formatrices et leur en faciliter l'accès. Il s'agit aussi de mieux différencier les diverses formes d'aide en fonction des spécificités des domaines professionnels et de la nature des entreprises afin de cibler au mieux les interventions. Plusieurs propositions concrètes sont planifiées et leurs incidences financières sont évaluées.

1.4. Création de places d'apprentissage

Les résultats des enquêtes réalisées régulièrement par l'office cantonal de l'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) montrent que depuis 2009, l'offre globale de places d'apprentissage annoncées sur www.orientation.ch a progressé de manière très encourageante. Il convient donc de poursuivre les efforts déjà entrepris, notamment en matière de démarchage auprès des entreprises. Toutefois, demeure le problème récurrent de l'inadéquation entre les métiers où des places restent libres et les choix professionnels des élèves. Il faudra donc aussi à l'avenir sensibiliser davantage les élèves, les parents et les enseignants aux professions qui offrent de réelles possibilités d'emploi dans notre région. Dans ce contexte, le rôle des associations professionnelles sera capital et leur action pourra porter ses fruits à l'intérieur même des établissements scolaires.

Actuellement, l'augmentation de l'offre se poursuit. On observe en effet une croissance en août 2011 de 7,3% par rapport à août 2010. L'objectif fixé par le Conseil d'Etat de 400 places d'apprentissage supplémentaires sur 8 ans est en bonne voie de réalisation puisqu'après 2 ans, 156 places supplémentaires ont été créées (annexe 4).

1.5. Implication des milieux économiques

Un élément essentiel qui permettra au système de formation professionnelle du canton de Neuchâtel de basculer vers davantage de formations en dual réside sans aucun doute dans l'idée de favoriser la création de réseaux d'entreprises formatrices et de centres d'apprentissage gérés par les entreprises (exemple: centre d'apprentissage de l'Arc jurassien – CAAJ, Fleurons du Val-de-Travers), en particulier dans les domaines qui offrent de réelles possibilités d'emploi.

Au surplus, l'apprentissage de la pratique professionnelle doit faire partie intégrante des missions des entreprises, leur conférant ainsi les compétences nécessaires pour la gestion et le suivi, notamment dans le domaine technique, de toutes les formations pratiques dispensées actuellement dans les locaux appartenant aux différentes écoles.

2. ORGANISATION DU RAPPORT

Le chapitre 3 du présent rapport est le résultat d'un travail de concertation entre les différents services du DECS, les directions d'écoles du secondaire 1 et 2 et les milieux économiques. L'annexe 1 montre les priorités des mesures à mettre en place alors que l'annexe 2 en détaille les différents contenus. Pour ne pas alourdir le corps du rapport, les mesures figurent in extenso en annexe, leur numéro correspond aux différents sous-chapitres du chapitre 3.

3. DESCRIPTION DES MESURES RETENUES

3.1. Réformes scolaires

3.1.1. Pourquoi un changement de modèle?

Régulièrement le DECS est interpellé tant par les milieux professionnels, scolaires que politiques pour demander une adaptation du système des filières au secondaire 1 aux réalités de la société actuelle.

On relève que ce système, fondé sur des principes pédagogiques des années soixante, ne répond plus aujourd'hui aux exigences de la formation professionnelle, voire de la formation académique. On constate que les élèves de section préprofessionnelle ont de plus en plus de peine à s'insérer sur le marché du travail et que leurs compétences sont parfois même jugées insuffisantes pour suivre les formations de type attestation fédérale de formation professionnelle initiale (AFP). De plus, les élèves de la section moderne ne sont guère mieux lotis en ce qui concerne leur insertion dans les filières de formation en école puisque le taux d'échec en 1^{ère} année dans les formations subséquentes est très important.

En outre, on remarque que si le taux de redoublement est bas dans les premières années de la scolarité avec des classes hétérogènes, on constate paradoxalement qu'en

voulant créer une homogénéité par le biais des filières, le taux de redoublement augmente.

Par ailleurs, les conclusions des résultats des enquêtes PISA depuis 2000 montrent pour le canton de Neuchâtel des recouvrements importants (français, mathématiques et sciences) entre les filières, notamment chez les élèves des sections moderne et préprofessionnelle.

Dans ce contexte, le système à trois filières doit être revisité. Le but est de valoriser l'ensemble des élèves (sections préprofessionnelle, moderne et maturités), d'agir sur leur motivation et d'élever leur niveau de compétences afin de mieux les préparer à affronter la suite du cursus dans la formation professionnelle et dans des études de plus ou moins longue durée.

En juin 2010, le DECS a mandaté un groupe de travail chargé de repenser la structure du secondaire 1. Piloté par le SEO, ce groupe est composé de directeurs d'écoles, d'une représentation du service des formations postobligatoires et de l'orientation (SFPO) et de 2 représentants des syndicats. Un avant-projet du rapport de ce groupe a été remis au chef du DECS et ce document comprenait différentes variantes dont l'une, appuyée par les directions d'écoles de l'enseignement obligatoire, a été retenue.

3.1.2. Propositions de projets concrets

La mesure retenue ci-avant est celle d'une réforme des filières au cycle 3, dans le but d'améliorer le niveau de compétences et de connaissances des élèves en agissant notamment sur la motivation. Le modèle à l'étude prévoit la suppression des sections et la mise en place d'un système comprenant différents niveaux d'enseignement aux degrés 9-10-11 (actuelles 7^e, 8^e et 9^e années) pour quelques disciplines. Au degré 11, tous les élèves bénéficieront d'options académiques ou professionnelles permettant une ouverture sur les filières du secondaire 2, mais surtout sur le monde du travail. Ce futur dispositif s'inscrit dans le prolongement de la mise en place d'un programme introduit au degré 8 actuel depuis l'année scolaire 2010-2011, relatif au cours d'éducation aux choix.

Ce système sera proche de celui du canton du Valais. Il devrait permettre une redynamisation du système scolaire neuchâtelois en répondant mieux aux conditions d'insertion dans les formations du postobligatoire.

En conclusion, la modernisation du système va permettre de:

- renforcer les compétences de l'ensemble des élèves du secondaire 1;
- valoriser les élèves de l'ensemble des sections;
- diminuer les redoublements sur l'ensemble du secondaire 1;
- améliorer la motivation des élèves, notamment en leur permettant de se doter d'un profil plus individualisé;
- favoriser l'intégration des élèves tant au secondaire 1 que dans les formations postobligatoires;
- améliorer la transition entre la scolarité obligatoire et les formations subséquentes;
- développer des équipes pédagogiques entre les enseignants.

Par ce nouveau système, la perméabilité entre les niveaux est garantie, le passage d'un niveau d'enseignement à un autre est possible tout au long de l'année. Les options au

degré 11 (HarmoS) permettront également d'affiner le profil de l'élève; ces options s'inscriront dans le suivi de la mise en place du cours d'éducation aux choix déjà introduit au degré 10 (HarmoS). Notons que ces dispositions sont conformes aux recommandations de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) relatives à la transition entre le secondaire 1 et le secondaire 2.

Si ces mesures ne sont pas directement en rapport avec la structure de la formation professionnelle et feront l'objet d'un rapport ultérieur, il n'en demeure pas moins qu'elles constituent un enjeu fondamental dans la transition entre le secondaire 1 et le secondaire 2. Une description plus fine des compétences acquises par les élèves au sortir du secondaire 1 permettra sans nul doute aux formations subséquentes de s'ancrer sur des compétences réelles en ayant une lecture plus fiable. Une partie de ce travail permettra donc aussi de répondre aux exigences de formation des écoles ou apprentissages subséquents.

3.2. Promotion de la formation professionnelle

3.2.1. Stratégie de communication

Parfois absents dans l'orientation de leur enfant, les parents ont encore trop souvent tendance à le pousser à continuer l'école, la formation professionnelle n'étant pas valorisée à sa juste valeur (qualité de la formation, employabilité, taux de chômage, débouchés, etc.). Souffrant surtout d'un déficit d'image, le CFC n'est pas perçu comme une première étape vers une formation supérieure mais plutôt comme aboutissant à une impasse.

Pour communiquer efficacement, la tendance est désormais de favoriser encore plus le partenariat déjà existant entre les écoles, les entreprises, les associations professionnelles. Ce rapprochement doit permettre de tisser des liens plus forts entre les différents partenaires. Favoriser la connaissance mutuelle permettra de véhiculer des représentations proches des réalités respectives.

Un nouveau plan de communication doit permettre de trouver les moyens de convaincre chacun. Le jeune doit avoir le sentiment d'être désiré et attendu dans les entreprises et institutions. La formation duale doit être plus valorisée et plus valorisante.

3.2.2. Propositions de projets concrets

Les mesures proposées en annexe visent essentiellement à promouvoir la formation professionnelle par différents truchements. Le fait que l'OCOSP ait rejoint le SFPO présente un avantage indéniable dans l'idée de créer un guichet unique à la fois concret et virtuel destiné, en fonction des besoins, à chacun des publics concernés par l'orientation et la formation. Ce concept qui s'apparente à ce qui existe déjà à travers le monde sous le label "cité des métiers" devra permettre aux différents partenaires de se centrer sur les besoins des usagers. Ce nouveau lieu virtuel et réel doit être fondé sur la pluralité des points de vue et des démarches, sur l'interaction du conseil et des ressources. Un espace public d'entretien accueillant devra se fonder sur la qualité de l'écoute et du conseil sur mesure. Si un tel concept a pour but principal d'aiguiller les usagers vers tous les moyens d'élaboration et de réalisation d'objectifs professionnels et de les accompagner dans leur choix, il a aussi pour objectif de revaloriser l'image de la formation professionnelle. Ce nouveau concept devra fédérer les différents partenaires à travers un projet ambitieux centré sur la formation.

Nous mentionnerons qu'actuellement, un certain nombre de mesures qu'il s'agit de pérenniser et d'améliorer sans cesse, tendent déjà à promouvoir la formation

professionnelle à travers la communication auprès de différents partenaires. A titre d'exemples, nous citerons:

- Capa'cité;
- les portes ouvertes des centres professionnels;
- les différentes activités des OCOSP;
- les séances d'information aux jeunes et à leurs parents;
- la semaine de sensibilisation à la formation professionnelle en faveur des étudiants de PF1 et PF2 à la HEP-BEJUNE.

D'autre part, une multitude d'actions sont menées de manière individuelle par les écoles (rencontres avec les patrons d'une région, visites d'entreprises des enseignants, etc.). Afin d'être exhaustif, il conviendrait de procéder à un recensement pour déceler les actions les plus intéressantes et efficaces qui pourraient être mises en œuvre de manière uniforme sur le plan cantonal ou régional.

3.3. Aide et soutien aux entreprises

3.3.1. *Etat des lieux en matière de soutien aux entreprises*

L'aide et le soutien aux entreprises constituent aussi un pilier fondamental de la concrétisation du plan d'actions pour l'avenir de la formation professionnelle dans le canton de Neuchâtel. En effet, les entreprises formatrices sont assez fréquemment confrontées à des problèmes de plusieurs ordres en lien avec l'encadrement d'un jeune en formation. La complexité des règlements ou ordonnances régissant les différentes formations, les particularités socio-éducatives des jeunes qui entrent en apprentissage ou encore l'implication très variable des parents dans le processus de formation, ajoutés à un processus administratif parfois pesant pour des petites entreprises, nécessitent que nous établissions un état des lieux afin de pouvoir soutenir, voire aider toute entreprise dans sa mission de formation.

Le présent chapitre dresse un état des lieux des prestations issues des différents partenaires et émet quelques propositions pragmatiques (annexe 2).

A. *SITUATION DES PRESTATIONS D'ENCADREMENT PUBLIQUES ET PRIVEES AU SERVICE DES ENTREPRISES FORMATRICES*

Actuellement, les entités chargées de soutenir les entreprises neuchâteloises sont les suivantes:

Les conseillers en formation professionnelle du SFPO chargés du suivi des apprentissages

Outre le contrôle des aspects légaux, le rôle des anciens inspecteurs des apprentissages s'est tourné vers le conseil auprès des entreprises et des apprentis. Aussi, les conseillers en formation professionnelle sont appelés à proposer des solutions pour améliorer la formation en entreprise ou à en trouver pour des problématiques particulières touchant certains apprentis. Ils font appel à des spécialistes si la situation l'exige. Une conseillère ou un conseiller gère actuellement (pour 1 emploi à plein temps – EPT) 500 apprentissages (320 environ en 2000).

Conscient que les conseillers en formation professionnelle constituent un maillon essentiel dans la promotion et le développement de la formation duale, le Conseil d'Etat a validé l'augmentation des effectifs à hauteur de trois postes. Cette augmentation

permettra notamment de réduire le nombre de dossiers par conseiller mais aussi d'intégrer ses forces dans des actions de démarchage en lien avec les entreprises.

Dans certaines situations spécifiques, le SFPO a mis en place une équipe d'accompagnants (ci-après dénommés coaches) appelés à assurer le rôle de la surveillance de l'apprentissage tout en accompagnant quotidiennement des jeunes à multiples et importantes difficultés dans leur formation afin de régler les problèmes influençant le bon déroulement de la formation. Un coach suit actuellement 20 à 25 jeunes en formation dans le cadre du concept national du case management.

Les organisations du monde du travail (OrTra)

Les associations professionnelles ou les représentants des entreprises formatrices sont appelés à donner leur expertise sur les autorisations de former et les problèmes de formation relatifs au métier.

Les membres d'associations professionnelles ou patronales ont parfois accès à diverses prestations de soutien sur le plan de la gestion des ressources humaines (assurances, engagements, conventions collectives, etc.) et sur le plan de la gestion de la formation (documents, explications, aides). Toutefois, dans certains secteurs, les entreprises ne sont pas adhérentes aux différentes associations et ne peuvent donc pas bénéficier de ces prestations ou alors à un tarif différencié.

Les centres de formation des entreprises disposent aussi d'un responsable de formation qui encadre les apprentis dans un atelier didactique pendant un ou deux ans et qui se rend dans les entreprises ensuite pour évaluer l'apprentie ou l'apprenti avec la formatrice ou le formateur sur le site.

Les écoles professionnelles

Les écoles neuchâtelaises de formation professionnelle offrent un service-conseil sur le plan psycho-social aux apprentis. Les formateurs peuvent aussi y faire appel pour essayer de trouver une solution à un problème relevant de la sphère extra-professionnelle de l'apprentie ou de l'apprenti. Cette prestation n'est pas forcément existante dans les écoles des cantons limitrophes accueillant des apprentis neuchâtelais.

A titre d'expérience, certaines écoles professionnelles renforcent les dispositifs permettant de lutter contre l'échec dans le domaine des apprentissages. En effet, en août 2009, la chancellerie d'Etat a fait paraître un communiqué informant que le DECS avait décidé de prendre plusieurs mesures pour diminuer le taux de redoublement tant dans la scolarité obligatoire qu'au secondaire 2.

Une réflexion a été menée au sein de l'Ecole des métiers de la terre et de la nature du Centre professionnel du Littoral neuchâtelais (CPLN-EMTN) et du Centre professionnel des métiers du bâtiment (CPMB) pour déterminer quelles incidences aurait l'application de ces mesures dans le cadre de la formation professionnelle, notamment dans la formation professionnelle duale. Un premier constat laisse apparaître que les objectifs visés par le DECS correspondent parfaitement aux attentes, tant des écoles professionnelles que des OrTra. Le redoublement d'une année scolaire complète n'est pas justifié s'il doit être décidé en raison de résultats insuffisants dans une ou deux matières uniquement. Dans ce cas, il pourrait être proposé à l'apprentie ou à l'apprenti une remédiation permettant de revoir certaines matières afin de prévenir l'échec lors des examens finaux. La généralisation des expériences pilotes en cours mentionnées plus haut pourrait ainsi se concrétiser dans l'ensemble des formations duales et générer une amélioration importante des cursus des jeunes en difficultés.

La mise en œuvre dans la formation professionnelle duale des mesures pour diminuer le taux de redoublement implique quelques aménagements. Les élèves des écoles professionnelles ne sont en effet pas liés contractuellement à l'établissement scolaire mais à des entreprises (artisanales, en ce qui concerne le CPLN-EMTN). Le partage du temps de formation à raison de 80% en entreprise et 20% à l'école ne permet pas par exemple la mise en place de cours de remédiation pendant des semaines-blocs sans implication contractuelle. Ainsi, ce sont les élèves qui présentent des difficultés scolaires en 1^{ère} année qui sont rapidement identifiés. Ils sont signalés par les enseignants et sont systématiquement mis en contact avec la conseillère ou le conseiller aux apprentis. Des mesures de remédiation sont aussitôt proposées ou mises en place.

Vers la fin de leur 1^{ère} année d'apprentissage, après 9 mois de formation, les élèves se présentent au bilan de fin de 1^{ère} année. C'est l'analyse de cette épreuve qui permet une remédiation efficace. Cette expérience, actuellement en cours au CPLN-EMTN, ainsi qu'au CPMB, fera l'objet d'une analyse complète et sera le cas échéant étendue à l'ensemble des formations duales.

B. CATEGORISATION DES BESOINS DE SOUTIEN

Les attentes des entreprises en matière de soutien et d'accompagnement dans la formation des apprentis peuvent être recensées de la manière suivante:

Au niveau administratif

- élaboration des contrats d'apprentissage, inscription à l'école professionnelle, mise en forme de réseaux d'entreprises, rédaction de courrier ou autres documents au cours de la formation, etc.;
- recrutement de l'apprentie ou de l'apprenti, processus et profil d'exigences, annonce de recherche de stagiaires ou d'apprentis, organisation de stages d'observation, épreuves de connaissances scolaires (tests d'aptitudes), programme d'introduction, etc.;
- aspects financiers, comme salaires recommandés ou moyens par métiers, assurances, obligation ou non de participer aux frais, prestations et accès au fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels (FFPP), autres aides financières pour la formation (pour les apprentis et pour les entreprises), etc.

Au niveau pédagogique

- mise en œuvre d'un concept de formation: élaboration d'un plan de formation semestriel cohérent et en fonction des plannings de l'entreprise et des exigences des ordonnances de formation, validation des compétences et fixation d'objectifs (rapport de formation), adaptation et utilisation du guide méthodique, évaluation de la pratique (notes comptant dans le CFC), évaluation non notée, mise en place d'un dossier de formation et suivi, etc.;
- transmission des instructions et contrôle de l'exécution, techniques d'apprentissage;
- prise en charge des difficultés de dyscalculie, dyslexie, etc.;
- soutien à l'apprentie ou l'apprenti en difficultés pratiques et/ou scolaires;

Aux niveaux éducationnel et psycho-social

- respect des règles de vie en communauté et du monde du travail;

- motivation;
- difficultés relationnelles.

Au niveau "informationnel"

- sur l'organisation de la formation (combien de jours de cours professionnels, de cours interentreprises (CIE), quand, quelle école, combien cela coûte, etc.);
- sur l'ordonnance de formation et le guide méthodique;
- sur la loi sur le travail;
- sur les réformes en cours;
- sur le système de formation professionnelle et les voies possibles (stages OCOSP ou autres stages possibles, dual, plein temps, AFP 2 ans ou CFC 3 ans ou 4 ans, partenariat flexible, réseaux d'entreprises, etc.);
- sur les actions de l'Etat en matière de valorisation du système dual.

C. AUTRES PARAMETRES A PRENDRE EN COMPTE

Il s'agit aussi de s'interroger sur les besoins différenciés des entreprises en fonction de différents paramètres comme la taille ou le secteur professionnel. Ainsi, une entreprise de plus d'une centaine de collaborateurs avec un service de ressources humaines ou même un service de formation présentera moins de besoins en matière de soutien. La connaissance des solutions existantes ainsi que de savoir où les trouver et comment les activer est essentielle. Aussi la notion de portail d'entrée pour l'entreprise (et aussi pour les apprentis par ailleurs) revêt une importance primordiale pour les partenaires.

En revanche, si la question "Qui doit être particulièrement soutenu?" n'est pas spécialement pertinente, la question "Quand doivent être offerts certains types de soutien?" est prioritaire. Aussi pourrait-on différencier les soutiens proposés aux formateurs en fonction des moments-clés de la vie de l'entreprise formatrice, soit:

- nouvelle entreprise formatrice, avant l'engagement d'une apprentie ou d'un apprenti;
- lors de la formation d'une première apprentie ou d'un premier apprenti;
- avant la fin de la formation de la première ou du premier apprenti;
- lors de l'engagement d'une nouvelle formatrice ou d'un nouveau formateur suite au départ de la précédente ou du précédent;
- lors de l'engagement d'une apprentie ou d'un apprenti dans une nouvelle profession;
- lors de problèmes importants inhérents à la formation.

A noter que l'accompagnement est actuellement très différent à toutes les étapes selon que l'entreprise est adhérente à une association professionnelle régionale dynamique ou non. Les appuis de l'Etat ne sont par contre pas dépendants d'une adhésion quelconque; chaque entreprise a accès à toutes les prestations offertes.

D. FORCES ET FAIBLESSES DU SOUTIEN ACTUEL OFFERT AUX ENTREPRISES

Afin de définir quelles priorités fixer en matière de soutien aux entreprises, il convient de procéder à l'analyse des forces et faiblesses des prestations disponibles à ce jour. Si nous reprenons les différents niveaux du point B, les catégories de besoins formulés par les entreprises sont les suivantes:

Au niveau administratif

Le soutien en matière d'activités administratives est en partie pris en charge par la surveillance de l'apprentissage et les OrTra. En effet, pour l'autorité cantonale, il s'agit de procéder à une supervision avec un rôle de "valideur" des différents actes administratifs qui jalonnent "la vie" d'un contrat d'apprentissage. Il n'y a néanmoins pas de prise en charge administrative directe. Les OrTra interviennent uniquement auprès des membres de l'association régionale pour répondre aux questions relatives aux aspects légaux liés aux métiers. Il n'y a néanmoins pas non plus de prise en charge directe des tâches administratives liées à l'apprentissage.

Au niveau pédagogique

Ce besoin des entreprises est faiblement satisfait. En effet, la surveillance de l'apprentissage agit à titre supplétif dans le cas d'une demande expresse d'une entreprise et si aucun autre soutien n'existe. Les exigences en matière de suivi pédagogique sont en effet définies par les OrTra faïtières. Néanmoins la mise en œuvre de ces concepts dans les entreprises n'est souvent pas soutenue par les OrTra régionales. Il est à noter que le service-conseil des écoles professionnelles peut intervenir en certains cas de difficultés de l'apprentie ou de l'apprenti, non seulement en vue d'une détection d'une problématique (dyslexie, dyscalculie, etc.) mais aussi sous forme de soutien proprement dit avec des mesures concrètes dans la formation pratique. De plus, nous rappelons qu'un arrêté cantonal tient compte de cette problématique.

Aux niveaux éducationnel et psycho-social

Le besoin des entreprises d'être soutenues dans leurs tâches éducationnelles auprès des jeunes est pris en charge par l'autorité cantonale uniquement pour les apprentis coachés dans le cadre du projet case management ou alors ayant des difficultés particulières. Le soutien à l'entreprise offert par la surveillance de l'apprentissage se fait au cas par cas dans la mesure des disponibilités. Au niveau des OrTra il n'existe pas de soutien des formateurs sur ce plan. Le service-conseil des écoles professionnelles intervient au cas par cas mais avec la volonté affichée de l'apprentie ou de l'apprenti. L'école professionnelle intervient ponctuellement quand le comportement du jeune, son habillement et autres règles de savoir-vivre ne sont pas appliqués lors des cours professionnels.

Par ailleurs, la surveillance de l'apprentissage cherche à concilier les parties en conflit, recherche des solutions à l'amiable et assure l'animation du réseau de prise en charge d'une apprentie ou d'un apprenti au cas par cas. Le service-conseil des écoles peut assurer un suivi psychologique des apprentis ayant des difficultés personnelles et sociales. Pour les apprentis ayant des problèmes de toxicodépendance, le suivi ne se fait qu'avec leur accord et sur leur demande.

Au niveau "informationnel"

L'autorité cantonale informe les entreprises sur les aspects légaux de la formation, les voies possibles pour atteindre le CFC et l'organisation concrète de la formation avec les écoles. L'école professionnelle organise par exemple en 1^{ère} année ou très régulièrement

des séances sur le déroulement de la formation pour les représentants légaux et les patrons des entreprises. Toutefois il est à noter que les OrTra informent de l'organisation de la formation uniquement si l'entreprise formatrice est membre de l'association.

Au vu de ce constat, il apparaît nécessaire de renforcer certaines réponses aux besoins formulés par les entreprises et en particulier les prestations de soutiens administratif et pédagogique. Nous pouvons toutefois moduler cette insertion, conformément à la réflexion sur la question des moments-clés de la vie de l'entreprise formatrice, en fonction de prestations à développer en deux temps:

- une offre de **soutien administratif** doit se focaliser sur les nouvelles entreprises formatrices, afin qu'elles obtiennent facilement toutes les informations nécessaires à l'élaboration du contrat d'apprentissage, comme les salaires recommandés, l'affiliation aux assurances et quelles spécificités s'appliquent aux apprentis. Il n'est pas nécessaire de développer une structure qui supplée les entreprises dans la réalisation concrète des documents. Une personne de référence et une marche à suivre unique connues de tous les acteurs répondraient à ce besoin;
- une offre de **soutien pour la mise en place de la formation**, soit pendant la formation de la première apprentie ou du premier apprenti dans un métier visé, soit pendant la mise en œuvre d'une nouvelle ordonnance de formation.

3.3.2. Propositions de projets concrets

Dans le prolongement des besoins en soutien et de leur analyse, quelques mesures figurent en annexe. Les délais et ressources sont donnés à titre purement indicatif, une analyse plus fine des projets retenus sera nécessaire au niveau financier et des besoins en ressources humaines. Les délais sont exprimés selon la date de réalisation la plus probable en tenant compte du travail à effectuer ou des opportunités à saisir dans la réalisation d'autres projets. Les ressources sont exprimées subjectivement en jour/homme (j/h) et en éléments financiers appréhendables à ce stade de réflexion.

Dans la perspective d'impliquer aussi les différents partenaires, et tenant compte du fait que le pilotage de la formation professionnelle est en mains de plusieurs acteurs, l'Etat ne peut pas être la seule source permettant le financement de ces mesures. Les pistes à creuser pourraient être:

- versements de tiers;
- subventionnement de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), par exemple projets d'innovation pour la formation professionnelle;
- subventionnement d'un autre office fédéral (par exemple office de l'égalité entre hommes et femmes, etc.);
- fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels (FFPP) (subventionnement pour la promotion);
- sponsoring;
- paiement des prestations par les demandeurs (par exemple tarifs différenciés entre membres ou non-membres d'une association);
- réaffectation des économies réalisées avec la diminution des effectifs d'apprentis en écoles de métiers ou écoles de commerce;

- contribution de clubs-services;
- collaboration soutenue avec le bureau de l'informatique scolaire (BIS) et le service informatique de l'entité neuchâteloise (SIEN);
- développement de synergies avec les services des autres départements (par exemple à travers le groupe de pilotage de la collaboration interinstitutionnelle (GP CII) qui réunit des services du Département de la santé et des affaires sociales (DSAS), du Département de l'économie (DEC) et du DECS autour de l'insertion.

3.4. Création de places d'apprentissage

3.4.1. Préambule

Sur plus de 2.200 entreprises formatrices neuchâteloises, environ 1.500 d'entre elles forment un ou plusieurs apprentis dans un ou plusieurs métiers. Si le canton veut augmenter le nombre d'apprentis en dual, il s'agira d'inciter les entreprises qui ne forment plus à reprendre cette activité (un potentiel de plus de 700 entreprises) et à trouver de nouvelles entreprises formatrices car la plupart des entreprises qui comptent une apprentie ou un apprenti ne peuvent pas pour des raisons légales et/ou organisationnelles en former plus. Aussi, si en 2009 Neuchâtel a dépassé la moyenne suisse de la proportion d'entreprises formatrices avec 18,9% (CH = 18,3%), il n'en demeure pas moins que pour s'approcher des "standards suisses" de 88% d'apprentis en dual, il conviendra d'augmenter encore ce taux, certainement au niveau des chiffres de cantons limitrophes dont le tissu économique est semblable au tissu neuchâtelois (Jura et Fribourg, entre 22 et 23%).

Nous soulignons aussi que bon nombre d'entreprises considérées par les statistiques comme non formatrices offrent tout de même des places de stage en partenariat flexible avec les écoles de métiers ou des stages exigés dans le cadre de la maturité professionnelle commerciale. Il est difficile d'articuler des chiffres dans ce domaine mais il conviendra de dresser la liste de ces entreprises et d'analyser les raisons qui font qu'elles ne forment pas d'apprentis (raisons formelles comme par exemple si l'entreprise n'a pas de personnel qualifié au sens des ordonnances de formation ou raisons informelles comme par exemple si l'entreprise considère trop coûteuse la formation d'une apprentie ou d'un apprenti).

En l'état actuel de la réflexion, il est important de souligner encore quelques paramètres pouvant favoriser la création de places d'apprentissage. En effet, une foule de paramètres peuvent influencer une entreprise en ce qui concerne la création ou le maintien d'une place d'apprentissage, comme les besoins en compétences, l'évaluation des coûts globaux de la formation, du bénéfice envisageable, les démarches administratives, le lieu de l'école professionnelle, la pénurie de personnel qualifié, etc. Il est encore à relever que la concentration des centres de décision dans les pôles économiques suisses, voire européens et mondiaux, entrave parfois certaines succursales régionales dans leur volonté de former. Il existerait néanmoins un intéressant potentiel d'entités à mobiliser.

Le poids, voire l'existence d'une OrTra régionale, est déterminant pour l'augmentation de places d'apprentissage. Par le recrutement de membres et le soutien de ceux-ci dans différents domaines, dont la formation, elles agissent directement sur les besoins des entreprises.

Les solutions imaginées par les entreprises en matière de manque de main-d'œuvre ne comprennent pas toujours l'option "formation". Les pénuries de personnel qualifié peuvent être résolues en partie par l'ouverture de nouvelles places d'apprentissage, cela

d'autant plus qu'en engageant ses apprentis une fois certifiés, une entreprise gagne 6 à 12 mois de mise au courant et d'adaptation à la culture de l'entreprise. Former reste une option non prioritaire car souvent mal connue. Pour stimuler la création de places d'apprentissage, il faudra encore préciser les implications concrètes, les coûts à planifier et les moyens de soutien.

3.4.2. Propositions de projets concrets

Avant d'entrer concrètement dans des propositions venant de l'Etat, il convient de mentionner que les parents et les jeunes gens doivent/peuvent aussi participer à un démarchage en ciblant des entreprises non formatrices afin de rechercher une place d'apprentissage. Ce type de démarchage semble donc être un créneau de développement intéressant, la famille faisant parfois jouer les relations personnelles, l'entreprise étant sensibilisée au projet professionnel d'une jeune fille ou d'un jeune homme. Nous pourrions néanmoins réfléchir à la manière de délivrer un support utile à tous pour que le projet d'apprentissage se réalise. Cette démarche fait partie de la responsabilité de chacun et il faut aussi en valoriser les effets.

A. ETAT DU DEMARCHAGE DANS LE CANTON

Actuellement les entités chargées du démarchage auprès des entreprises neuchâteloises sont:

Démarcheurs d'associations professionnelles

Certaines associations effectuent du démarchage afin de convaincre les entreprises membres de devenir formatrices ou alors allient leur recherche de nouveaux membres à la sensibilisation à la formation professionnelle.

Démarcheurs des écoles professionnelles

Les écoles professionnelles cherchent des places de stage pour le préapprentissage et certaines formations à plein temps ainsi que pour les deux dernières années de formation dans le cadre du développement des partenariats flexibles.

Démarcheur du SFPO

Différents collaborateurs du SFPO font du démarchage général pour sensibiliser les entreprises à la formation, selon les conditions définies par la Confédération qui apporte un soutien financier. Des actions de démarchage en tandem avec des représentants d'associations professionnelles ont été menées et semblent avoir été bien reçues par les entreprises.

B. VEILLER A FAIRE PERDURER UNE CERTAINE QUALITE DE L'APPRENTISSAGE

Augmenter le nombre de places d'apprentissage ne doit pas se faire en "bradant" les autorisations de former. En effet, la formation professionnelle est soumise à des exigences issues de la loi fédérale et des dispositions définies par les OrTra nationales. Aussi, il est légalement impossible de renoncer aux conditions de titres requis pour les formateurs, aux cours pour formateurs et aux activités répondant au plan de formation de chaque métier. Les assouplissements décidés de concert entre le SFPO et l'OrTra régionale sont adéquats et permettent une gestion alliant pragmatisme et garantie minimum de qualité de la formation.

C. PERSPECTIVES

Il s'agit d'évoquer les priorités d'actions suivantes:

- lister les métiers pour lesquels un potentiel de développement est possible. Ainsi à titre d'exemple, le métier d'opératrice ou d'opérateur en machines automatisées semble être promis à un bel avenir et répondre aux attentes du marché. Toutefois il reste très méconnu des nombreuses entreprises qui pourraient former dans ce domaine;
- développer une information accessible aux jeunes et aux parents (voire aux enseignants) sur les apprentissages pour lesquels des places sont disponibles et qui offrent de nombreux débouchés d'emplois, en particulier les métiers dont la pénurie de personnel est avérée, en faisant notamment une promotion soutenue du site www.orientation.ch. Une meilleure lisibilité et mise en valeur des perspectives d'emploi et des domaines d'avenir pourrait amener les jeunes ou leurs parents à viser des apprentissages actuellement moins prisés pour lesquels des places de formation restent disponibles. Dans ce dernier cas, il est à relever qu'il existe une forte demande dans la santé qui n'est actuellement pas encore satisfaite, alors que les besoins sont importants;
- développer les réseaux d'entreprises formatrices avec des ateliers didactiques dans les secteurs où l'investissement en infrastructures nécessaires à la formation est important (métiers techniques par exemple). Dans un autre registre, un réseau d'entreprises pourrait s'avérer salutaire lorsque des stages et de la coordination doivent être apportés aux entreprises (par exemple la santé et le commerce). Par contre, a priori, ce modèle ne semble pas s'appliquer au bâtiment et à l'artisanat.

D. PROPOSITIONS DE PROJETS CONCRETS

Dans les propositions qui figurent en annexe, les délais et ressources sont donnés à titre purement indicatif, une analyse plus fine des projets retenus sera nécessaire au niveau financier et des besoins en ressources humaines. Les délais sont exprimés selon la période de réalisation la plus probable tenant compte du travail à effectuer ou des opportunités à saisir dans la réalisation d'autres projets.

De manière générale, le potentiel d'augmentation du nombre de places d'apprentissage repose sur trois axes:

Le démarchage

Le démarchage doit mettre en avant au niveau de la direction de l'entreprise les arguments de la pérennité du métier, de la réponse apportée par la formation à une pénurie de personnel formé et de la rentabilité pour l'entreprise de former une apprentie ou un apprenti.

Le réseau d'entreprises ou d'institutions

Le concept de réseau d'entreprises ou d'institutions, soit de créer une structure centrale qui gère au minimum l'administration et les finances d'une "pépinière" d'entreprises formatrices, n'est pas encore assez connu. Le réseau peut aussi permettre une véritable professionnalisation de la fonction de formateur en ayant un responsable "didactique" qui forme les apprentis en ateliers ou alors sur les places d'apprentissage, en complément des personnes accompagnant quotidiennement une apprentie ou un apprenti dans ses

activités. Suivant les infrastructures à prévoir, le "montage" d'un réseau peut être plus ou moins rapide. Les prestations de l'organe central sont financées par les entreprises ou institutions membres du réseau.

Le partenariat flexible école-entreprise

Le partenariat flexible est une prestation conclue entre une école de métiers et une entreprise. Dans ce partenariat:

- une entreprise peut demander à une école d'assurer une formation (année ou modules déterminés) qu'elle n'est pas en mesure d'offrir;
- une école peut solliciter une entreprise pour assurer la formation pratique en fin de formation initiale.

Les entreprises dédommagent l'école professionnelle pour ses prestations, le solde du prix coûtant étant à charge des pouvoirs publics.

Le partenariat flexible peut être un complément nécessaire à la spécialisation des entreprises. En effet, l'apprentissage visant à inculquer de larges compétences aux jeunes gens pour accroître leur employabilité doit se confronter dans notre région à une spécialisation des entreprises. Il convient donc parfois pour elles de trouver le complément d'activités qu'elles ne peuvent pas offrir dans un cursus complet.

L'enjeu est désormais que les entreprises n'abandonnent pas le dual pur car il serait plus facile et actuellement moins cher de confier son apprentie ou son apprenti à l'école de métiers que de trouver une solution avec une entreprise partenaire. Il s'agirait également que ce dispositif ne soit pas plus rentable pour l'entreprise, la dissuadant ainsi de mobiliser certaines infrastructures de production pour la formation. Il y a donc lieu d'être attentif à ce que les conditions soient identiques entre les offres de prestations du privé et celles du public en définissant un ordre précis.

4. RESTRUCTURATION DES FILIERES MENANT A L'OBTENTION D'UN CFC EN ECOLES A PLEIN TEMPS

4.1. Préambule

Fondamentalement, la formation professionnelle permet aux jeunes de prendre pied dans le monde du travail et assure la relève en formant des professionnels et des cadres dirigeants qualifiés. Elle est orientée vers le marché du travail et intégrée au système éducatif. La formation professionnelle transmet des connaissances fondamentales, solides, à près de trois quarts de jeunes en Suisse. Elle constitue le point de départ d'un apprentissage tout au long de la vie et offre de nombreuses perspectives professionnelles. Outre la formation duale classique, la formation professionnelle initiale peut donc également être suivie en école à temps complet dans des écoles de métiers et dans des écoles de commerce. La formation professionnelle est une tâche qui relève de la Confédération, des cantons et des OrTra. Ces trois partenaires associent leurs efforts pour une formation professionnelle de qualité et pour une offre suffisante en places d'apprentissage.

Dans cette tâche à trois partenaires, le canton de Neuchâtel souhaite mobiliser, et en particulier dans le domaine technique, davantage les milieux économiques. En effet, ce sont eux qui définissent les contenus de la formation et les procédures de qualification, qui mettent à disposition les places de formation, qui transmettent les qualifications

professionnelles et développent de nouvelles offres de formation. De son côté, le canton est chargé de l'exécution de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) sur le plan cantonal. Par ses écoles professionnelles, le canton doit prioritairement dispenser la partie scolaire de la formation professionnelle en entreprise. Parfois, et c'est le cas dans notre canton, les centres professionnels proposent des offres de formation en écoles à temps complet pour pallier le manque de places d'apprentissage en entreprise.

4.2. Etat des lieux

Plusieurs écoles des centres professionnels du canton permettent l'obtention d'un CFC en filières à plein temps.

Dans le **domaine des arts appliqués**, le CFC pour les créateurs de vêtements, bijoutiers, concepteurs multimédia, graphistes et graveurs, peut être obtenu à l'Ecole d'arts appliqués du Centre interrégional de formation des Montagnes neuchâteloises (CIFOM-EAA). Compte tenu de leur particularité, le Conseil d'Etat admet qu'une dualisation complète de ces filières n'est pas une priorité. En effet, la création de places d'apprentissage dans ce domaine malgré ce qui est prévu, n'est pas assurée. Ainsi, une suppression de ces filières entraînerait une perte de savoir-faire dans notre canton qu'il serait éminemment difficile de combler dans la mesure où les formations dispensées restent relativement rares en Suisse. Il n'en demeure pas moins qu'un démarchage important doit aussi être prévu dans ce domaine.

Concernant le **domaine commercial**, les réformes menées récemment dans ce domaine laissent subsister une filière permettant l'obtention d'un CFC pour les employés de commerce, profil E, en école. Le Conseil d'Etat a choisi d'offrir cette filière à titre transitoire. Elle permet d'absorber un public qui préalablement effectuait un diplôme de commerce qui n'existe plus désormais. La création de places d'apprentissage dans le domaine du commerce permettra à terme de supprimer cette filière. Dans l'intervalle, il est de la volonté du Conseil d'Etat de travailler en étroite collaboration avec les milieux économiques pour qu'une bonne partie de l'accomplissement de la pratique professionnelle puisse se faire sur le terrain des entreprises.

Finalement, c'est dans le **domaine technique** que le canton de Neuchâtel possède un nombre important de filières CFC à plein temps. Entre les écoles techniques du CIFOM et du CPLN, ce sont les automaticiens, les dessinateurs-constructeurs industriels et en microtechnique, les informaticiens, les électroniciens, les micromécaniciens, les horlogers et les polymécaniciens qui peuvent suivre une formation à plein temps.

Dans toutes ces écoles, le titre obtenu à l'issue de l'apprentissage est strictement identique à celui obtenu en entreprise, en dual.

4.3. L'avenir de la formation technique

Si la partie théorique restera, conformément aux dispositions légales, en mains des écoles, la partie dite "pratique" dispensée dans les écoles techniques peut être remise en question. En l'état actuel et dans le domaine technique, quelques centres d'apprentissage se développent dans notre région. Ces centres d'apprentissage, parfois organisés par une grande entreprise, ou alors par la coopération entre plusieurs entreprises, permettent d'offrir un encadrement de formation de qualité à une ou plusieurs entreprises participant au centre d'apprentissage. Ils offrent une large palette de spécialisations et présentent une certaine attractivité pour les futurs apprentis. La gestion des objectifs et de la structure des centres d'apprentissage est entre les mains des entreprises qui aménagent, dans la mesure de leurs possibilités, les places de formation pour la partie pratique de la formation professionnelle et assurent ainsi leur relève.

4.3.1. Les situations dans lesquelles les entreprises sont responsables de leur formation

Différents réseaux d'entreprises se sont constitués ces dernières années au sein du canton. Actuellement, la réalisation du CAAJ, réunissant 12 industries du canton et divers partenaires associatifs et privés de la région, constitue un réseau formalisé au sens où la loi fédérale l'entend. Les frais de formation sont répartis entre les entreprises membres. Ce modèle permet aux entreprises de garder la mainmise sur la formation pratique, d'éviter la mobilisation d'infrastructures coûteuses lorsque l'apprentie ou l'apprenti ne peut être productive ou productif et de "professionnaliser" un ou des formateurs. C'est une solution certainement intéressante pour les moyennes entreprises qui n'ont pas la taille d'ouvrir leur propre centre interne de formation mais qui sont prêtes à mettre des moyens à disposition et à envisager de former un "pool d'apprentis" en commun. Un tel modèle se réalise actuellement au sein des Fleurons du Val-de-Travers.

Les écoles techniques ont judicieusement développé au début des années 2000 la possibilité pour une entreprise de placer son apprentie ou son apprenti pour certains modules de formation au sein d'une école de métiers, voire pour une 1^{ère} année en école. La prestation est payante. En 2006, les écoles techniques ont offert la possibilité à une personne en formation d'école de métiers de poursuivre sa formation en entreprise pour les deux dernières années d'apprentissage. La prestation de formation préalable fournie par l'Etat est "prise en charge" par l'entreprise qui engage l'apprentie ou l'apprenti, soit par des contributions financières, soit par des promesses de mise à disposition de premiers emplois qualifiés à durée limitée.

Ainsi, nous devons désormais imaginer que les écoles conservent des ateliers de pratique et que les apprentis soient "sponsorisés" par des entreprises formatrices pendant leur formation. Toutes les infrastructures dédiées exclusivement à la formation, que cela soit en école ou en entreprise seraient alors sous la responsabilité d'un organe public-privé qui gère ce patrimoine avec des fonds mixtes, comme c'est le cas par exemple au CPMB dans le cadre d'achats de machines pour les CIE. Les apprentis seraient engagés par cette entité et placés dans les entreprises au moment opportun de leur formation (organisation de stages).

4.3.2. Perspectives pour notre canton

Le domaine de la technique revêt quelques particularités et une dualisation complète des filières conduirait à des changements importants dans ces écoles. Or, il s'agit désormais de réfléchir à un autre type de gouvernance de ce qui est de la partie pratique de la formation professionnelle enseignée dans les actuelles écoles techniques. Le Conseil d'Etat suggère qu'à terme l'ensemble des ressources nécessaires à l'enseignement pratique dans les écoles professionnelles soit confié à une structure mixte publique-privée. En parallèle, le déploiement du plan d'actions doit viser à créer davantage de places d'apprentissage en dual dans ces filières.

4.4. Les écoles techniques du CPLN et du CIFOM

Un tel changement de paradigmes nécessite une phase de transition importante. Pour que cette transition puisse se conduire efficacement, il s'agit de mener une réflexion sur les filières concernées et d'établir un calendrier qui tienne compte des besoins économiques de notre canton. En parallèle, il s'agit de déterminer quel type de savoir-faire notre système de formation désire pérenniser.

Pour l'école technique du CPLN, 31 enseignants de pratique se répartissent l'équivalent de 10,32 postes complets, ce qui correspond à une rétribution annuelle de 1.260.000 francs.

Au niveau du CIFOM et de son école technique, ce sont 50 enseignants de pratique qui totalisent 13,81 postes complets, soit environ 1.686.000 francs de rétributions annuelles.

Les rétributions annuelles des maîtres qui dispensent la pratique professionnelle en école en lieu et place de ce qui se dispense dans un centre d'apprentissage (comme le CAAJ) ou en entreprise avoisinent dont les 2.946.000 francs.

Ainsi, sur une période de 4 ans, le Conseil d'Etat propose d'agir sur deux axes dans le domaine technique en particulier:

- la création de places d'apprentissage avec, si besoin, l'aide à la mise en place de réseaux d'entreprises;
- le passage progressif de l'enseignement pratique sous le pilotage des entreprises à l'image des centres d'apprentissage.

Il va de soi qu'une étude fine devra déterminer l'ordre dans lequel les filières passeront sous cette nouvelle forme de gouvernance en fonction aussi du démarchage qui sera mené.

Au terme de ce délai, nous pourrions admettre raisonnablement que le CFC en école aura aussi été dualisé. Seul le CIFOM-EAA offrira des cursus CFC en école. Pour le reste, conformément aux objectifs du Conseil d'Etat, les seules filières en école à plein temps mèneront à l'obtention d'une maturité professionnelle. Il va de soi qu'à contrario, un porteur d'un CFC pourra toujours obtenir une maturité dite "post-CFC".

Le DECS étudiera encore toutes les synergies possibles au niveau de l'administration, de la promotion et des directions des écoles professionnelles. Ce travail contribuera à répondre au postulat 10.135 de la commission microtechnique CPLN-CIFOM: "Politique cantonale de la formation postobligatoire".

5. CONSEQUENCES FINANCIERES

5.1. Redressement des finances

L'objectif même de ce rapport est de transférer davantage de formations dans le système dual. Ainsi, le projet présenté dans ce rapport se veut avant tout pédagogique et donc dans l'intérêt des jeunes de notre canton. On peut certes s'attendre à des incidences financières positives pour l'Etat mais il ne nous est pas possible aujourd'hui de les chiffrer. En effet, la complexité du système ne nous permet pas d'établir des projections précises. Nous nous bornerons à rappeler que le coût pour l'Etat d'une formation en école est environ trois fois supérieur au coût d'une formation en entreprise pour l'obtention d'un même certificat. Il réside donc dans ce rapport une profonde réflexion sur une restructuration de la formation, contribuant ainsi à un redressement des finances à long terme de l'Etat.

6. REFORME DE L'ETAT

Une meilleure organisation de la promotion en matière de formation permettra sans aucun doute de moderniser les instruments de gestion existants, répondant ainsi

davantage aux besoins des citoyens usagés. L'impact des mesures prises est donc favorable à une meilleure concentration et visibilité des prestations.

7. CONCLUSION

Dans l'esprit de ce rapport, il est désormais important de poursuivre les efforts menés et de déployer le plan d'actions avec les partenaires mentionnés dans les différents projets. Le déploiement du plan d'actions s'inscrit d'ailleurs tout à fait dans la stratégie développée depuis quelques années dans le domaine de la formation professionnelle. Un tableau récapitulatif des mesures figure en annexe 1 et doit servir de plan de travail pour une suite des travaux coordonnée et concertée. Une hiérarchisation a été faite dans ledit tableau, qui montre les mesures en vigueur ainsi que celles qu'il s'agira d'approfondir.

Depuis 2009, bien des résultats positifs sont déjà apparus. Le nombre de places d'apprentissage augmente régulièrement et plusieurs mesures ont été prises avec certaines entités parapubliques pour qu'elles aussi appliquent, comme au niveau de l'administration cantonale, un taux d'engagement de 4% d'apprentis. Une maturité technique et commerciale dont une partie se fera en entreprise, des CFC dans le domaine technique qui, d'ici 2018, seront obtenus avec une plus forte implication des entreprises, une suppression du diplôme au profit de formations duales dans le domaine du commerce, autant de dispositions en cours qui contribuent largement à offrir des formations de qualité présentant de réels débouchés au niveau professionnel.

Au stade des conclusions, il s'agit aussi de souligner les possibilités de financement de projets par la Confédération dans le cadre du soutien à la promotion de la formation professionnelle. Le DECS ne négligera aucune source de financement à la lumière des défis qui attendent ce dossier.

Par ailleurs, si le présent rapport donne un certain nombre de pistes quant aux moyens à mettre en œuvre dans le but de promouvoir la formation professionnelle en dual, il conviendra encore de fixer des objectifs plus précis aux écoles à plein temps afin de transférer structurellement les élèves du "plein temps" vers le dual. Les deux démarches doivent être conjointes. Elles doivent aussi guider la suite des travaux.

C'est dans cet esprit que nous prions votre autorité d'accueillir ce rapport d'information avec bienveillance et de classer la motion interpartis 06.152 du 6 septembre 2006, "Pour des places d'apprentissage accessibles".

Veillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 26 septembre 2011

Au nom du Conseil d'Etat:

La présidente,
G. ORY

La chancelière,
S. DESPLAND

ANNEXES

Annexe 1

TABLEAU RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS

Dans le cadre de la priorisation des travaux à entreprendre, le groupe de travail a classé les mesures dans le tableau suivant en 3 catégories, puis selon les priorités. Certaines mesures seront en vigueur dès la rentrée prochaine et constituent un pas dans l'avancement "standard" de la promotion et de l'information. Les catégories choisies sont les suivantes:

1. Les mesures structurelles
2. Les mesures promotionnelles
3. Les mesures de soutien

Les mesures sont présentées dans l'ordre des priorités.

N°	Quoi?	Qui?	Combien?	Quand?												
				2011				2012				2013				2013-2017
				1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	
1. Les mesures structurelles																
311	Réformer les filières au cycle 3, degrés HarmoS 9-10-11	SEO Directions centres scolaires OCOSP Associations syndicales	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport													
322	Mettre en place des "conditions-cadres" de l'apprentissage plus corrélées avec la phase de la scolarité obligatoire et les voies académiques – Améliorer les conditions générales de l'apprentissage afin d'en susciter l'intérêt	SEO/SFPO/OC OSP Directions centres scolaires Entreprises OrTra Partis politiques	A chiffrer													

342	Cibler le démarchage par métier	SFPO Entreprises et OrTra	100'000.–													
341	Cibler le démarchage auprès des entreprises formatrices qui n'ont plus d'apprentis depuis 2 ans et +	SFPO Entreprises OrTra	100'000.–													
343	Encourager la création des réseaux d'entreprises	SFPO, FFPP Entreprises et OrTra	100'000.–													
344	Harmoniser les conditions de formation du dual, des réseaux d'entreprises et du partenariat flexible	SFPO Entreprises OrTra	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport													
	Restructuration des filières menant à l'obtention d'un CFC en écoles à plein temps	SFPO Centres professionnels (CPLN et CIFOM) Entreprises OrTra	Gain potentiel d'environ 3.000.000.													
2. Les mesures promotionnelles																
321	Créer un guichet informatique unique destiné de manière sélective à chacun des publics	SFPO/OCOSP Directions centres scolaires Centres professionnels Entreprises														
3211	Développer une meilleure visibilité/lisibilité de la formation professionnelle	SFPO/OCOSP Directions centres scolaires Centres professionnels Entreprises	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport													

3212	Adaptation d'un outil en ligne interactif "My orientation" pour guider et soutenir les jeunes et leurs parents pendant toute la période du premier choix professionnel	OCOSP	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport														
3213	Efficience administrative: l'inscription à l'école et le contrat d'apprentissage en un seul clic!	SFPO/SIEN/CE G/BIS	40'000.-														
327	Programme cantonal de séances d'information et de visites d'entreprises et d'écoles à l'attention des élèves de 8 ^e et 9 ^e années de la scolarité obligatoire	SEO/SFPO/OCOSP Entreprises OrTra Centres professionnels	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport														
333	Concept d'informations à l'école professionnelle destinées aux formateurs, aux parents et aux apprentis	SFPO Commissions de domaine	Autoporteur														
324	Sensibiliser à la formation professionnelle l'ensemble des futurs enseignants	HEP-BEJUNE SFPO Entreprises Centres professionnels	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport														
323	Continuer à proposer une manifestation de qualité tenant compte des différents partenaires	Comité Capa'cité	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport	En cours													
325	Sensibiliser à la formation professionnelle l'ensemble des enseignants en place et des collaborateurs administratifs	SFPO/OCOSP/ANIM	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport	En cours.													

326	Généralisation du cours "éducation aux choix" pour l'ensemble des élèves de 8 ^e année de la scolarité obligatoire	SEO/OCOSP Centres professionnels	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport	En cours											
328	Organiser des stages pour les élèves de fin de scolarité de 8 ^e et 9 ^e	SEO/OCOSP Directions centres scolaires Entreprises	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport	En cours											
3. Les mesures de soutien															
331	Séances et ateliers sur les contenus des ordonnances et l'élaboration des plans de formation	SFPO Entreprises OrTra	Autoporteur												
332	Organisation de visites en entreprise pour faire le point sur les prestations de soutien	SFPO	Mandat à un collaborateur												
334	Coaching des entreprises pour la mise en œuvre de la formation et du système d'évaluation	SFPO OrTra	A chiffrer dans un partenariat public-privé												
335	Sensibilisation des jeunes aux règles de savoir-vivre en entreprise	SEO/SFPO/OCOSP Entreprises Parents d'élèves Enseignants	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport												
329	Enquête sur l'offre de places d'apprentissage	OCOSP	Pas de surcoût dans le cadre de ce rapport	En cours											

Les dépenses dont le total s'élève dans ce tableau à 340.000 francs sont largement compensées par le passage du système plein temps au système dual. À titre d'exemple, les mouvements actuellement en cours ont permis la fermeture de 5 classes en écoles à plein temps, ce qui représente une économie brute d'environ 1.500.000 francs, sans tenir compte du coût engendré par leur formation, par exemple en voie duale. Les tâches qui figurent dans le présent tableau seront assumées par le SFPO qui engagera des ressources supplémentaires ou mandatera des partenaires externes afin de répondre aux objectifs fixés. Ces économies et ce dispositif seront pérennes dès que l'ensemble du système sera mis en place.

Finalement, il convient encore de mentionner que la réforme des formations techniques permettra à terme de réaliser des économies importantes tout en respectant l'idée que les partenaires de la formation sont ceux qui sont le plus à même de transmettre des savoirs et des savoir-faire en lien avec leur métier. Pour rappel, les rétributions annuelles des maîtres qui dispensent la pratique professionnelle en école en lieu et place de ce qui se dispense dans un centre d'apprentissage ou en entreprise avoisinent donc les 2.946.000 francs.

En résumé, ces changements sont essentiellement pédagogiques bien plus qu'économiques. Le Conseil d'Etat a la ferme conviction qu'une meilleure information en cours de scolarité obligatoire aux élèves et aux parents contribuera à valoriser la formation professionnelle.

RECAPITULATIF DES MESURES

Mesure 311: réformer les filières au cycle 3, degrés HarmoS 9-10-11

Objectifs: améliorer le niveau de compétences et de connaissances des élèves en agissant notamment sur la motivation.

Délai: le calendrier prévoit la remise du rapport final au DECS à l'été 2011. Une phase de consultation suivra avec, en cas d'accueil favorable du projet de la part des différents partenaires de l'école, un passage devant le Grand Conseil durant l'année 2012. Une mise en application par palier est prévue pour le degré 9 en 2013-2014, pour le degré 10 en 2014-2015 et pour le degré 11 en 2015-2016.

Il ne faut toutefois pas exclure la possibilité de réévaluer ce calendrier en déplaçant d'un an l'introduction de cette importante réforme.

Ressources: personnel du SEO.

Coûts: le groupe de travail a reçu pour mandat de viser la neutralité des coûts dans ses propositions en se basant sur le projet de la nouvelle grille horaire prenant en compte son renforcement décidé par le Grand Conseil lors de l'acceptation de l'accord HarmoS de juin 2008.

Acteurs impliqués: SEO; directions des centres scolaires, OCOSP, associations syndicales.

Mesure 321: créer un guichet informatique unique destiné de manière sélective à chacun des publics

Objectifs: regrouper sous un même concept d'information l'ensemble des mesures mises en place pour contribuer à:

- la promotion de la formation professionnelle;
- la mise à disposition des différents publics des outils dont ils ont besoin.

Créer un outil de base moderne et adapté aux besoins et imaginer une extension sous la forme d'une hotline.

Les mesures 3211 à 3213 ci-après sont quelques exemples à mettre en place sous ce concept de "guichet informatique unique".

Mesure 3211: développer une meilleure visibilité/lisibilité de la formation professionnelle

Objectifs:

- appuyer le message sur des moyens véritables adaptés aux publics-cibles et explicités par des cas concrets;

- élaborer un message clair et simple en vue de le rendre accessible pour diminuer l'incompréhension liée aux voies de formation et préciser les portes que la formation professionnelle initiale permet d'ouvrir;
- coordonner les différentes stratégies de communication afin de les rendre cohérentes;
- faire concorder le message avec l'incohérence de la réalité au niveau des débouchés et de l'employabilité (comparer les taux de chômage).

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: entreprise de communication (ou mandats donnés aux écoles).

Coûts: à chiffrer.

Acteurs impliqués: SFPO, OCOSP, directions des centres scolaires, centres professionnels, entreprises.

Mesure 3212: adaptation d'un outil en ligne interactif "my orientation" pour guider et soutenir les jeunes et leurs parents pendant toute la période du premier choix professionnel

Objectifs:

- créer la version neuchâteloise de "my orientation";
- préciser les services en ligne;
- créer les liens avec le cours "éducation aux choix", les représentants des associations professionnelles favorisant la recherche de places d'apprentissage et de places de stage.

Délai: opérationnel dès septembre 2012.

Ressources: personnel des OCOSP.

Coûts: inclus dans le budget du DECS.

Acteurs impliqués: OCOSP.

Proposition 3213: efficience administrative: l'inscription à l'école et le contrat d'apprentissage en un seul clic!

Objectifs:

- développer une plateforme informatique permettant à l'entreprise de communiquer online les données concernant un futur apprentissage;
- élaborer une application informatique permettant d'imprimer ou d'envoyer par courriel l'inscription de l'apprentie ou de l'apprenti à l'école et d'imprimer le contrat d'apprentissage;

- décrire et documenter la procédure d'engagement de l'apprentie ou de l'apprenti pour les divers partenaires;
- évaluer les possibilités de récupérer les données enregistrées sur la plateforme dans les bases de données CLOEE-GAN.

Délai: 2012 avec la mise en œuvre du new CLOEE en collaboration avec le BIS.

Ressources: 20 j/h responsable de projet; 50 j/h informaticien; 10 j/h testeurs; 5 j/h communication; ressources financières pour la partie technique.

Acteurs impliqués: SFPO, SIEN, centre électronique de gestion (CEG), BIS.

Mesure 322: mettre en place des "conditions-cadres" de l'apprentissage plus corrélées avec la phase de la scolarité obligatoire et les voies académiques; améliorer les conditions générales de l'apprentissage pour en susciter l'intérêt

Objectifs à titre d'exemple

- rendre obligatoire 6 semaines de vacances durant toute la durée de l'apprentissage;
- rendre l'accès à l'entreprise plus facile en améliorant les transports publics ou privés;
- mettre sur pied des conditions-cadres dans la scolarité obligatoire pour diminuer les préjugés à l'égard de la formation professionnelle en améliorant sa visibilité et en valorisant les compétences professionnelles autres qu'académiques;
- rendre visibles les économies réalisées grâce au recentrage de la formation professionnelle dans le paysage de la formation neuchâteloise;
- concrétiser les économies par la diminution de charges sur les entreprises ou l'injection de moyens financiers pour les entreprises formatrices afin de démontrer que tous les partenaires sont gagnants;
- analyser les opportunités d'amélioration des conditions-cadres pour les entreprises (FFPP, marchés publics, avantages fiscaux, etc.), en particulier sur la base de benchmarking avec les autres cantons.

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: entreprise de communication (en collaboration avec le CIFOM et le CPLN) et 25 jours de travail pour un représentant du DECS + indemnités de séance du groupe.

Coûts: à chiffrer.

Acteurs impliqués: SEO, SFPO, OCOSP, directions des centres scolaires, entreprises, OrTra, partis politiques.

Mesure 323: continuer à proposer une manifestation Capa'cité de qualité tenant compte des différents partenaires

Objectifs de développement

- adapter les horaires, éviter les heures creuses;
- soutenir, informer les enseignants et motiver les moins convaincus;
- adapter les temps de visites aux intérêts des jeunes;
- convier les parents avec leurs enfants.

Délai: en continu.

Ressources: comité Capa'cité.

Coûts: inclus dans le budget de la manifestation.

Acteurs impliqués: comité Capa'cité.

Mesure 324: sensibiliser à la formation professionnelle l'ensemble des futurs enseignants

Objectifs:

- développer une culture et une connaissance communes autour de la formation professionnelle;
- permettre à chacun de promouvoir une formation dont il n'a pas forcément une connaissance approfondie.

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: HEP-BEJUNE.

Coûts: inclus dans le budget de l'institution.

Acteurs impliqués: HEP-BEJUNE, SFPO, entreprises, centres professionnels.

Mesure 325: sensibiliser à la formation professionnelle l'ensemble des enseignants en place et des collaborateurs administratifs

Objectifs à titre d'exemple:

- insérer un ou des modules dans le programme de la formation continue;
- organiser des séances thématiques à des heures propices;
- proposer des stages en entreprises destinés aux enseignants et aux collaborateurs administratifs de l'administration cantonale (tous les 5 ans) afin de développer des "compétences métiers";
- faire connaître aux enseignants et aux collaborateurs administratifs de l'administration cantonale les programmes d'apprentissage.

Délai: en cours.

Ressources: SEO, SFPO, OCOSP, ANIM, CNCI, association industrielle et patronale (AIP) et agence de communication.

Coûts: inclus dans le budget du DECS.

Acteurs impliqués: SFPO, OCOSP, ANIM.

Mesures 326: généralisation du cours "éducation aux choix" pour l'ensemble des élèves de 8^e année de la scolarité obligatoire dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle

Objectifs:

- sensibiliser les élèves aux choix à faire en vue de la scolarité postobligatoire;
- préparer les élèves à apprendre à s'informer, à découvrir le monde du travail, à apprendre à choisir et à réaliser un projet.

Délai: en cours.

Ressources: 20 périodes inscrites au programme du 1^{er} semestre de 8^e, animées conjointement par des enseignants et des conseillers en orientation.

Coûts: inclus dans le budget du DECS.

Acteurs impliqués: SEO, OCOSP, centres professionnels.

Mesure 327: programme cantonal de séances d'information et de visites d'entreprises et d'écoles à l'attention des élèves de 8^e et 9^e années de la scolarité obligatoire

Objectifs

- harmoniser sur le plan cantonal l'offre des séances d'information et de visites d'entreprises à l'attention des élèves de 8^e et 9^e années de la scolarité obligatoire;
- développer un système d'inscription en ligne pour les élèves;
- donner la possibilité aux associations professionnelles de présenter leurs métiers par des séances d'information;
- définir précisément le rôle attendu des différents acteurs: représentants des entreprises, conseillers en orientation, documentalistes, enseignants, ...;
- prévoir un concept d'immersion dans les futurs lieux de formation (entreprises ou écoles professionnelles).

Délai: opérationnel dès septembre 2011.

Ressources: collaborateur administratif en charge de la gestion du programme, de l'organisation et des contacts avec les associations professionnelles.

Coûts: inclus dans le budget du DECS.

Acteurs impliqués: SEO, SFPO, OCOSP, entreprises, OrTra, centres professionnels.

Mesure 328: organiser des stages pour les élèves de fin de scolarité de 8^e et 9^e

Objectifs:

- donner la possibilité aux élèves de fin de scolarité de faire des stages d'information dès le 2^e semestre de 8^e année;
- veiller à la disponibilité des entreprises;
- tenir compte des directives des écoles secondaires pour libérer les élèves sur le temps scolaire;
- promouvoir les bilans d'évaluation des stages auprès des entreprises.

Délai: en cours.

Ressources: personnel de l'OCOSP.

Coûts: inclus dans le budget du DECS.

Acteurs impliqués: SEO, OCOSP, directions des centres scolaires, entreprises.

Mesure 329: enquête sur l'offre de places d'apprentissage

Objectifs:

- recenser et actualiser les places d'apprentissage offertes pour les mettre à disposition du public sur le site www.orientation.ch;
- permettre une mise en perspective chronologique des résultats au cours du temps;
- offrir un indicateur d'évolution à long terme.

Délai: opérationnel dès septembre 2011.

Ressources: personnel de l'OCOSP.

Coûts: inclus dans le budget du DECS.

Acteurs impliqués: OCOSP.

Proposition 331: séances et ateliers sur les contenus des ordonnances et l'élaboration des plans de formation

Objectifs: sensibiliser les entreprises formatrices, les maîtres d'apprentissage, les maîtres de CIE, les conseillers OCOSP, les professeurs de l'école secondaire, aux contenus des plans de formation; constituer un groupe de travail avec les acteurs impliqués, chargé de:

- lister les métiers pratiqués dans le canton avec leurs ordonnances fédérales et plans de formation en vigueur;

- les répartir par secteur d'activité, un peu à la manière des villages dans Capa'cité;
- lister les entreprises formatrices dans les différents secteurs;
- contacter les associations professionnelles concernées;
- réaliser un programme d'invitation unique ou plusieurs par secteur d'activité (date, lieu, heure, intervenant, documentation, etc.).

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: groupe de travail à constituer + 2 à 3 réunions; les acteurs impliqués assurent la couverture des frais (salles, intervenants, documentation, etc.).

Acteurs impliqués: SFPO, entreprises, OrTra.

Proposition 332: organisation de visites en entreprise pour faire le point sur les prestations de soutien

Objectifs:

- visiter toutes les entreprises qui forment des apprentis afin de cibler leurs besoins (préparer un questionnaire adéquat);
- donner un mandat aux conseillers en formation professionnelle pour aborder le sujet. Selon les chiffres de décembre 2010, cela représente 1.473 entreprises. A noter que certaines entreprises forment dans diverses professions et sont en relation avec plusieurs conseillers en formation professionnelle; il s'agit donc de définir un planning unique;
- évaluer la possibilité de former des apprentis dans une autre profession.

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: 1h par entreprise visitée, y compris les trajets, soit 80% de poste sur un an.

Acteurs impliqués: SFPO.

Proposition 333: concept d'informations à l'école professionnelle destinées aux formateurs, aux parents et aux apprentis

Objectifs:

- proposer une information générale (durée des cours/CIE, plan de formation, examens, etc.) concernant chaque formation de manière harmonisée dans tous les centres professionnels du canton;
- informer les apprentis lors des premières leçons de cours professionnels;
- informer les formateurs en entreprises et représentants légaux lors de soirées d'information.

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: quelques séances (2-3) avec les acteurs impliqués.

Acteurs impliqués: SFPO, commissions de domaine.

Proposition 334: coaching des entreprises pour la mise en œuvre de la formation et du système d'évaluation

Objectifs:

- soutenir les entreprises formatrices en les déchargeant des modalités liées à l'engagement des apprentis;
- assurer la prise en charge des activités liées aux évaluations (accompagnement des entreprises ou prise en charge complète dans le cas où la formatrice ou le formateur s'avère être le réseau d'entreprises formatrices);
- soutenir par téléphone et par courrier électronique;
- organiser régulièrement des séminaires d'échanges d'expériences autour du thème de la formation commerciale pour les formateurs en entreprise;
- plans de formation-modèles par métier ou par branche;
- mise en place d'un réseau de formateurs en entreprise pour assurer du parrainage mutuel.

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: le financement d'un tel réseau pourrait découler d'un financement public-privé dans sa phase de lancement (maximum 3 ans), les cotisations des entreprises permettant par la suite un équilibre financier.

Acteurs impliqués: OrTra, SFPO.

Proposition 335: sensibilisation des jeunes aux règles de savoir-vivre en entreprise

Objectifs:

- élaborer un petit dépliant avec les règles les plus prioritaires pour respecter les exigences du monde du travail en général, de l'entreprise en particulier;
- définir les publics-cibles;
- définir les canaux de diffusion.

Délai: rentrée scolaire 2012.

Ressources: indemnisation du groupe de travail; budget pour la concrétisation du mandat.

Acteurs impliqués: SEO, SFPO, OCOSP, entreprises, parents d'élèves, enseignants.

Proposition 341: cibler le démarchage auprès des entreprises formatrices qui n'ont plus d'apprentis depuis 2 ans et plus

Objectifs:

- définir la liste des entreprises qui ne forment plus;
- préparer un dossier d'information sur les avantages de la formation duale et les possibilités existantes (réseau, partenariat, stages, etc.);
- envoyer un sondage élaboré par le SFPO, l'Union neuchâteloise des arts et métiers (UNAM) et la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI) sur les raisons de l'abandon de la formation aux entreprises avec le dossier d'information;
- dépouiller les réponses, inviter les entreprises pour une manifestation sur la formation (présentation du dual, des réseaux, du partenariat) afin de donner également un retour sur le sondage;
- visiter les entreprises qui souhaitent reprendre une activité de formation et celles qui n'ont pas donné de nouvelles;
- contacter les entreprises qui ne souhaitent pas reprendre une activité de formation, si elles n'ont pas donné de raison.

Délai: courant 2012.

Ressources: un démarcheur SFPO sur 2 ans, démarcheurs d'associations à défrayer (environ l'équivalent de 0,8 EPT sur 2 ans).

Acteurs impliqués: SFPO, entreprises, OrTra.

Proposition 342: cibler le démarchage par métier

Objectifs:

- définir la liste des nouveaux métiers porteurs pour l'avenir (comme opératrice ou opérateur en machines automatisées);
- définir la liste des apprentissages organisés en écoles de métiers à transférer vers le système dual;
- définir la liste des professions où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est avérée;
- définir la liste des entreprises qui pourraient proposer des places dans le domaine;
- aller présenter ces professions dans chaque entreprise potentielle avec l'association, présenter le dual, le réseau et le partenariat.

Délai: courant 2012.

Ressources: un démarcheur SFPO sur 2 ans, démarcheurs d'associations à défrayer (environ 0,8 EPT sur 2 ans).

Acteurs impliqués: SFPO, entreprises, OrTra.

Proposition 343: encourager la création des réseaux d'entreprises

Objectifs:

- étudier les modèles développés en Suisse et organiser l'information pour l'utilisation dans la mise en place de modèles propres dans le canton;
- organiser des réunions avec des décideurs pouvant donner l'impulsion à des créations de réseaux d'entreprises dans les domaines en particulier du commerce, de la technique, de la santé et du social;
- étudier les possibilités de construire un réseau autour des grandes entreprises qui disposent déjà d'un service de formation ou d'ateliers internes de didactique;
- déterminer les crédits financiers possibles pour donner l'impulsion à la création des réseaux;
- apporter un soutien logistique et d'expertise à disposition des comités de projets au sein du SFPO et des entreprises.

Délai: courant 2013.

Ressources: 150 jours de travail pour un expert SFPO, 100 jours de travail pour un expert CNCI, 50 jours de travail pour une secrétaire.

Acteurs impliqués: SFPO, FFPP, entreprises, OrTra.

Proposition 344: harmoniser les conditions de formation du dual, des réseaux d'entreprises et du partenariat flexible

Objectifs:

- étudier les conditions des différentes voies de formation au niveau du prix coûtant, des coûts pris actuellement en charge par les acteurs et autres conditions légales;
- proposer un concept global dans le but d'éviter des effets de concurrence entre les voies proposées;
- redéfinir le rôle des enseignants de pratique dans l'accompagnement et le soutien pédagogique dans les entreprises partenaires.

Délai: courant 2013.

Ressources: 25 jours de travail pour 1 expert SFPO + indemnités groupe de travail + marketing.

Acteurs impliqués: SFPO, Entreprises, OrTra.

GLOSSAIRE

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle initiale
AIP	Association industrielle et patronale
ANIM	Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées
BIS	Bureau de l'informatique scolaire
CAAJ	Centre d'apprentissage de l'Arc jurassien
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEG	Centre électronique de gestion
CFC	Certificat fédéral de capacité
CIE	Cours interentreprises
CIFOM-EAA	Ecole d'arts appliqués du Centre interrégional de formation des Montagnes neuchâteloises
CIFOM-ET	Ecole technique du Centre interrégional de formation des Montagnes neuchâteloises
CNCI	Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie
Concordat HarmoS	L'accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire (concordat HarmoS) est un nouveau concordat scolaire suisse. Il harmonise pour la première fois au niveau suisse la durée des degrés d'enseignement, leurs principaux objectifs et le passage de l'un à l'autre, tout en actualisant les dispositions du concordat scolaire de 1970 qui réglementent déjà uniformément l'âge d'entrée à l'école et la durée de la scolarité obligatoire. Les cantons prennent individuellement la décision d'adhérer au concordat.
CPLN-EMTN	Ecole des métiers de la terre et de la nature du Centre professionnel du Littoral neuchâtelois
CPMB	Centre professionnel des métiers du bâtiment
DEC	Département de l'économie
DECS	Département de l'éducation, de la culture et des sports
DSAS	Département de la santé et des affaires sociales
EPT	Equivalent plein temps

FFPP	Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels
Fleurons	Les entreprises qui répondent à la définition des Fleurons doivent remplir les critères suivants: branches: horlogerie, microtechnique, mécanique de précision; implantation durable au Val-de-Travers; rayonnement international; plus de 30 employés. Il s'agit principalement de développer des conditions cadres pour optimiser la croissance et la compétitivité de ces entreprises.
GP-CII	Groupe de pilotage de la collaboration interinstitutionnelle
HEP-BEJUNE, PF1	Formation initiale du personnel enseignant de l'école enfantine et de l'école primaire à la Haute école pédagogique de l'Espace Berne-Jura-Neuchâtel
HEP-BEJUNE, PF2	Formation initiale du personnel enseignant des degrés secondaires 1 et 2 à la Haute école pédagogique de l'Espace Berne-Jura-Neuchâtel
LFPPr	Loi sur la formation professionnelle
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCOSP	Office cantonal de l'orientation scolaire et professionnelle
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OrTra	Organisation du monde du travail
PISA	PISA est une enquête menée tous les trois ans auprès de jeunes de 15 ans dans les 34 pays membres de l'OCDE et dans de nombreux pays partenaires. Elle évalue l'acquisition de savoirs et savoir-faire essentiels à la vie quotidienne au terme de la scolarité obligatoire. Les tests portent sur la lecture, la culture mathématique et la culture scientifique et se présentent sous la forme d'un questionnaire de fond
SEO	Service de l'enseignement obligatoire
SFPO	Service des formations postobligatoires et de l'orientation
SIEN	Service informatique de l'entité neuchâteloise
UNAM	Union neuchâteloise des arts et métiers

ENQUETE SUR L'OFFRE DE PLACES D'APPRENTISSAGE MENEES PAR L'OCOSP

Il s'agit de mentionner que l'enquête sur l'offre de places d'apprentissage menée par l'office cantonal de l'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) auprès de l'ensemble des entreprises formatrices du canton, afin de recenser et d'actualiser les places d'apprentissage offertes pour les mettre à disposition du public sur le site www.orientation.ch, permet d'établir le bilan suivant en août 2011:

- Entreprises interrogées	2.205
- Taux de réponses.....	83%
- Entreprises annonçant l'offre d'une ou plusieurs places d'apprentissage .	36%
- Entreprises n'annonçant aucune place offerte.....	45%
- Entreprises indécises au moment de l'enquête	2%
- Places annoncées comme offertes	1.167
- Places annoncées comme repourvues en cours d'année (actualisation)...	1.056 soit 90%

Après plusieurs années de baisse, le recensement des places offertes a fait apparaître une stabilisation en août 2007 et une augmentation continue depuis: en août 2008 (+7%), en août 2009 (+4.3%), en août 2010 (+7.6%) et en août 2011 (+7.3%...). La situation d'août 2011 est la meilleure depuis ces 10 dernières années.

Evolution globale des places d'apprentissage (selon enquête)

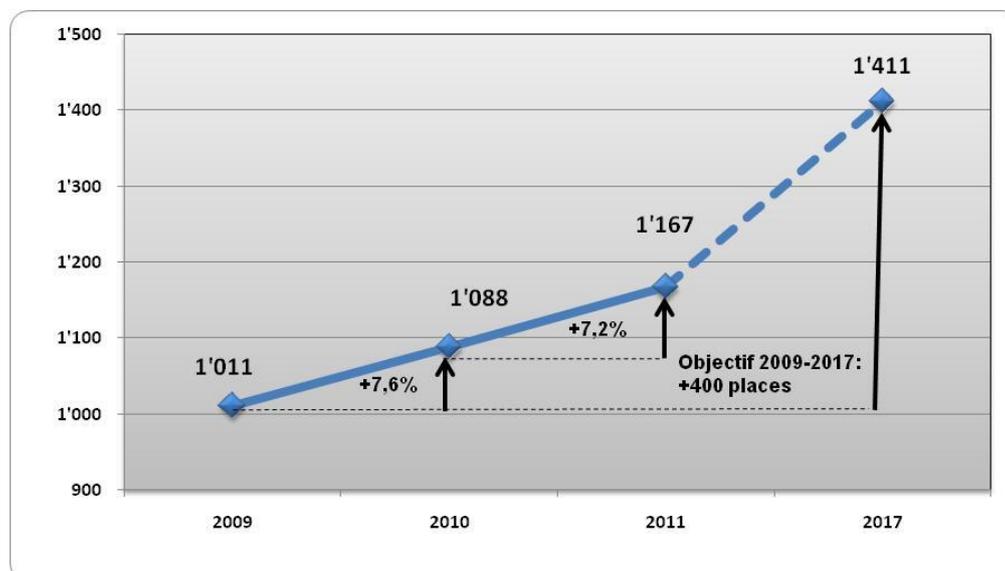


TABLE DES MATIERES

RESUME	1
1. INTRODUCTION	2
1.1. Réforme scolaire	3
1.2. Promotion de la formation professionnelle	3
1.3. Aide et soutien aux entreprises	3
1.4. Création de places d'apprentissage	3
1.5. Implication des milieux économiques	4
2. ORGANISATION DU RAPPORT	4
3. DESCRIPTION DES MESURES RETENUES	4
3.1. Réformes scolaires	4
3.1.1. Pourquoi un changement de modèle?	4
3.1.2. Propositions de projets concrets.....	5
3.2. Promotion de la formation professionnelle	6
3.2.1. Stratégie de communication	6
3.2.2. Propositions de projets concrets.....	6
3.3. Aide et soutien aux entreprises	7
3.3.1. Etat des lieux en matière de soutien aux entreprises	7
3.3.2. Propositions de projets concrets.....	12
3.4. Création de places d'apprentissage	13
3.4.1. Préambule	13
3.4.2. Propositions de projets concrets.....	14
4. RESTRUCTURATION DES FILIERES MENANT A L'OBTENTION D'UN CFC EN ECOLES A PLEIN TEMPS	16
4.1. Préambule	16
4.2. Etat des lieux	17
4.3. L'avenir de la formation technique	17
4.3.1. Les situations dans lesquelles les entreprises sont responsables de leur formation	18
4.3.2. Perspectives pour notre canton	18
4.4. Les écoles techniques du CPLN et du CIFOM	18
5. CONSEQUENCES FINANCIERES	19
5.1. Redressement des finances	19
6. REFORME DE L'ETAT	19
7. CONCLUSION	20
Annexe 1: Tableau récapitulatif des propositions	21
Annexe 2: Récapitulatif des mesures	26
Annexe 3: Glossaire	36
Annexe 4: Enquête sur l'offre de places d'apprentissage menée par l'OCOSP	38