

# Nouveaux, importants – et peu connus

Lorsqu'on demandera, plus tard, qu'elles ont été les nouveautés les plus marquantes dans le domaine de la formation professionnelle à la fin du XXe et au début du XXI siècle, on citera certainement la maturité professionnelle et les réseaux de formation.

Ce qu'est une maturité professionnelle, les spécialistes au moins le savent. Par contre, les réseaux de formation, dans les milieux professionnels, sont régulièrement confondus avec les réseaux des entreprises formatrices. Ces deux réseaux ont bien sûr quelque chose en commun: dans les deux modèles, les personnes en formation changent en règle générale plusieurs fois d'entreprise formatrice. Mais conformément à l'art. 16, al. 2, let. a) LFPr, la responsabilité d'un réseau d'entreprises formatrices est du ressort de l'une des entreprises faisant partie du réseau, alors que la responsabilité d'un réseau de formation relève d'une organisation indépendante, dont la tâche principale n'est pas la formation des jeunes à proprement parler, mais la gestion de cette formation. Ces organisations, souvent soutenues par des associations ou des fondations, se chargent du choix des candidats, accompagnent les jeunes et veillent surtout à ce que suffisamment d'entreprises formatrices soient à disposition pour les former.

Bien qu'elles soient souvent les partenaires contractuelles des jeunes et ainsi des «prestataires de la formation à la pratique» (art. 14 LFPr), ces organisations ne dispensent pas elles-mêmes cette formation pratique mais assument, à côté de la gestion, plutôt les tâches d'un «troisième lieu de formation» (art. 16, al. 2, let. c, LFPr) en permettant aux jeunes d'acquérir des compétences de base dans des ateliers et des bureaux d'apprentissage ou des installations pilotes.

Pas très clair tout ça? Peut-être. Malgré tout, à l'encontre de la Suisse romande, ce

modèle s'est très rapidement implanté en Suisse alémanique.

**Sauf erreur, ce système a été lancé en 1993 avec la création** du «Centre de formation professionnelle SIG Georg Fischer SA», à Neuhausen (aujourd'hui «Wibilea SA»), qui est encore très étroitement lié aux deux entreprises fondatrices et qui, du point de vue financier, est resté et est toujours en leur possession. L'externalisation du service des apprentis d'ABB a suivi en 1996. Aujourd'hui, les «Centres LfW», avec près de 80 entreprises formatrices, s'occupent d'environ 1'000 jeunes en formation professionnelle.

La vague d'externalisation à la fin des années 90' a notamment entraîné une externalisation des services de formation des jeunes de Sulzer (azw), de Siemens/Zoug (BERUF ZUG) et de plusieurs entreprises de la chimie bâloises (aprentas). Login, qui a entre autres repris les apprentis des CFF, de la BLS et de la RhB, est certainement, avec 1'700 jeunes en apprentissage, le plus grand réseau de formation d'une branche spécifique dans toute la Suisse.

Mais tous ces réseaux n'ont pas été créés par le biais d'une externalisation. Pour offrir des places d'apprentissage supplémentaires, certaines associations et communes en ont également mis en place. Par exemple, en 1999, Zurich, avec le «Centre de carrière» (Laufbahnzentrum Zürich, «BVZ», devenu une fondation depuis 2006), celui de la Chambre de commerce du canton de Bâle-Campagne ou celui de l'Association zurichoise des maîtres menuisiers («schreinermacher»). Les entreprises «Wibilea SA» et «Klever SA», à Winterthur, doivent être les premières sociétés anonymes qui travaillent dans ce secteur en vivant «de prestations dans le domaine de la formation professionnelle».

La création de réseaux de formation représente une professionnalisation des acti-

vités de formation. Ces réseaux sont une réponse à un monde du travail dans lequel chaque entreprise se concentre sur ses compétences essentielles et confie à l'extérieur les services informatiques, la comptabilité et les transports. Les écoles professionnelles et les autorités disposent ainsi de partenaires professionnels, facilement atteignables. Les réseaux de formation doivent donc être considérés comme un développement positif pour l'apprentissage en entreprise et leur adaptation au monde moderne du travail. La culture pratiquée par les réseaux que je connais est faite d'un «mix» fascinant entre une approche centrée sur la formation et une réflexion sur le point de vue des entreprises. Il faut toutefois se poser la question si ces «entreprises de formation» (LfW) pourront, à la longue, rester financièrement indépendantes ou si, à terme, elles devront faire appel à des contributions des pouvoirs publics, ce qui les ferait se rapprocher des écoles des arts et métiers publiques.

Mais ce modèle ne va certainement pas disparaître. Dans l'industrie des machines, par exemple, pratiquement toutes les grandes entreprises ont délégué leur responsabilité de formation à des réseaux. Ces derniers devraient, aujourd'hui déjà, former plus de jeunes que les réseaux d'entreprises formatrices prévus dans la LFPr.

