

## Se partager la formation d'un ou de plusieurs apprentis au travers d'un réseau

Dans le canton de Neuchâtel, moins de 20% des entreprises forment des apprentis. Si cette proportion peut paraître faible, elle s'explique notamment par le fait que le paysage économique neuchâtelois est composé en majorité de très petites PME, et certaines entreprises se trouvent parfois très démunies face aux contraintes qu'exige la formation d'un apprenti. Pour les métiers du commerce et de la vente, la SEC La Chaux-de-Fonds · Neuchâtel (Société suisse des employés de commerce) se fait fort de travailler dans le sens des objectifs fixés par les autorités cantonales : L'association professionnelle, en partenariat avec plusieurs institutions, est en train de constituer le refcom, un réseau d'entreprises formatrices en commerce.

Le refcom repose sur un concept novateur. Il vise à promouvoir et développer la formation duale tout en soulageant les entreprises de la charge de gestion qu'induit la formation d'apprentis. D'autre part, le refcom se doit de participer aux efforts visant à créer 400 nouvelles places d'apprentissage dans le canton de Neuchâtel d'ici 2018. Les mesures déjà prises dans ce sens par le Canton portent leurs fruits puisque, en deux ans, 150 places ont été créées. Un travail considérable reste néanmoins à faire avec le concours des entreprises, étant entendu qu'au final, ce sont elles qui ont besoin de pouvoir recruter une main-d'œuvre dotée à la fois d'une formation complète et de compétences pointues.

Comme l'explique Luciano Musitelli, coordinateur du refcom, « *Le réseau a pour but de répondre à la problématique des entreprises qui, pour certaines, renoncent à former une relève qualifiée compte tenu des nombreuses exigences et de l'implication que représente la formation d'un apprenti. En outre, les entreprises sont confrontées de plus en plus souvent à l'externalisation de certains services. C'est le cas, notamment de l'outsourcing comptable : Comment imaginer former un employé de commerce lorsque l'entreprise a délocalisé sa comptabilité ? Nous avons donc pensé qu'il s'agit aujourd'hui d'offrir aux PME la possibilité de se partager un ou plusieurs apprentis.* »

Les jeunes pourront ainsi passer par plusieurs entreprises au cours de leur formation. Les employeurs auront quant à eux le choix de former un apprenti pendant un, deux ou trois ans et de confier au refcom tout ou partie des tâches administratives induites par la formation. Le refcom propose deux offres distinctes aux entreprises. L'offre complète prévoit que le refcom remplisse le rôle de maître d'apprentissage, à savoir que le contrat, toute la charge administrative liée à la formation et le suivi scolaire passent par le centre de coordination du refcom. L'entreprise doit alors uniquement disposer à l'interne d'un « praticien-formateur » à plein temps, soit un collaborateur référent qui se chargera d'apprendre le métier au jeune pendant la durée de sa formation. L'offre partielle prévoit quant à elle que le refcom officie en tant que soutien de l'entreprise en lui apportant une aide au niveau de la formation et de l'atteinte des objectifs de formation, ceci lorsque l'employeur souhaite engager un apprenti pour trois ans.

Le réseau est désormais opérationnel. Les entreprises et institutions prêtes à adhérer à la démarche peuvent contacter le refcom qui organisera, sur demande, une présentation du concept et ses avantages. Renseignements au No 032 968 56 47 ou par e-mail à l'adresse [info@refcom.ch](mailto:info@refcom.ch).

### **Le refcom : solution pour les entreprises formatrices**

Lorsque le refcom remplit le rôle de maître d'apprentissage, il définit un profil de l'apprenti souhaité par l'entreprise. Il établit un cahier des charges, fait paraître des annonces, trie les candidatures, engage les diverses étapes du recrutement pour finalement mettre à la disposition de l'entreprise une sélection de candidatures parmi lesquelles elle choisit son apprenti. Le refcom se charge de l'inscription à l'école, des liens avec les parents et avec le SFPO (Service des formations post-obligatoires et de l'orientation). Enfin, le refcom établit un plan de formation. Ce plan, mis à la disposition de l'entreprise, fait un lien avec les objectifs détaillés suivis dans le cadre des cours interentreprises. Un soutien est également apporté à l'entreprise dans le déroulement des unités de formation (UF) et des situations de travail en entreprise (STA), dont les notes sont toutefois attribuées par l'entreprise. Le refcom ne se substituant pas à l'entreprise qui, elle, se focalise sur le travail pratique effectué en son sein et l'évaluation de la qualité du travail.