S E F F

Sécurité dans les entreprises forestières formatrices

Former dans le cadre d'un réseau d'entreprises

documentation à l'intention des entreprises formatrices

Sommaire

1	**Introduction**		**2**
	1.1	Contexte	2
	1.2	Documentation	2
2	**Bases**		**2**
	2.1	Objectifs des réseaux d'entreprises formatrices	2
	2.2	Bases légales	2
	2.3	Avantages du réseau pour les partenaires	3
3	**Des réseaux dans le domaine forestiers**		**5**
	3.1	Modèles de réseau	5
	3.2	Relations contractuelles dans un réseau d'entreprises formatrices	6
4	**Formation professionnelle initiale de forestière bûcheronne / forestier-bûcheron CFC en réseau**		**6**
	4.1	Supports pour mettre en place un réseau	6
	4.2	Supports d'assurance qualité	6
5	**Essais pratiques dans le cadre du projet SEFF**		**7**
	5.1	Cadre	7
	5.2	Prestations en faveur des réseaux pilotes	7
6	**Liste des Annexes**		**7**
	6.1	Aide-mémoires (intégrés dans ce fichier)	7
	6.2	Supports de travail	7

1 Introduction

1.1 Contexte

Le projet « sécurité dans les entreprises forestières formatrices » (SEFF) est réalisé dans le cadre d'une collaboration entre la commission fédérale pour la formation forestière (CFFF), la division forêt de l'OFEV (Office fédéral de l'environnement) et la Suva. L'objectif du projet est de réduire sensiblement les accidents professionnels des apprenants forestiers-bûcherons.
A moyen et long terme il sera difficile pour les entreprises forestières (privés et publiques) de répondre aux exigences de la formation professionnelle initiale de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron. Le besoin de personnel qualifié appelle au maintien d'une offre suffisante (en nombre et en qualité) de places d'apprentissage. Si à l'avenir les nombreuses PME veulent participer à l'effort de formation, elles devront réunir leurs forces pour relever le défi.
La loi sur la formation professionnelle permet la collaboration au sein de réseaux d'entreprises formatrices. Cette solution permet aux entreprises qui y participent de pouvoir atteindre ensemble tous les objectifs de la formation professionnelle initiale définis par l'ordonnance.

1.2 Documentation

La présente documentation comprend l'essentiel des supports pour la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices. Ces supports ont été élaboré sur la base de documents généraux disponibles auprès de l'USREF (www.verbuende.ch; Union suisse des réseaux d'entreprises formatrices) et la CSFP (www.dbk.ch/csfp/index.php ; conférence suisse des offices de la formation professionnelle). Les supports ont été adaptés au contexte forestier.
Le principe du réseau et les supports peuvent être testés dans des réseaux pilotes à réaliser avec le soutien du projet SEFF. Ces expériences permettront ensuite d'adapter les supports.

2 Bases

2.1 Objectifs des réseaux d'entreprises formatrices

- Conserver l'offre de place d'apprentissage en forêt comme contribution à la pérennisation de la relève professionnelle
- Assurer une formation polyvalente, de qualité et en sécurité selon des dispositions de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale (tous les objectifs).
- Garantir un encadrement approprié et professionnel des apprenants
- Rationaliser les charges liées à la formation (marketing, sélection, administration, organisation, information etc.).

2.2 Bases légales

2.2.1 Extrait de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)

Art. 16, alinéa 2

La formation professionnelle initiale se déroule en règle générale dans les lieux de formation suivants:

a. dans l'entreprise formatrice, un réseau d'entreprises formatrices, une école de métiers, une école de commerce ou dans d'autres institutions accréditées à cette fin, pour ce qui concerne la formation à la pratique professionnelle;

2.2.2 Extrait de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)

Art. 6, définitions

En exécution ou en complément de la LFPr, sont définis comme suit les termes suivants:

*a. **formation initiale en entreprise**: formation initiale ayant lieu principalement dans une entreprise formatrice ou dans un réseau d'entreprises formatrices;*

b. ...

*c. **réseau d'entreprises formatrices**: regroupement de plusieurs entreprises dans le but d'offrir aux personnes en formation une formation complète à la pratique professionnelle dans plusieurs entreprises spécialisées;*

Art. 8, contrat d'apprentissage

2 *Si la formation initiale a lieu dans un réseau d'entreprises formatrices, le contrat d'apprentissage doit être conclu entre l'entreprise principale ou l'organisation principale et la personne en formation.*

5 *Avant le début de la formation professionnelle initiale, l'entreprise formatrice ou le réseau d'entreprises formatrices soumet à l'autorité cantonale le contrat d'apprentissage signé pour approbation.*

Art. 9, Lieu de formation initiale en entreprise

3 *Dans le cas d'un réseau d'entreprises formatrices, est réputé déterminant le lieu où se trouve l'entreprise principale ou l'organisation principale.*

Art. 14, Réseau d'entreprises formatrices

1 *Les entreprises faisant partie d'un réseau d'entreprises formatrices règlent leurs attributions et leurs responsabilités respectives dans un contrat écrit.*

2 *Elles désignent l'entreprise principale ou l'organisation principale qui est chargée de conclure le contrat d'apprentissage et de représenter le réseau auprès de tiers.*

3 *L'autorisation de former accordée au réseau d'entreprises formatrices est délivrée à l'entreprise principale ou à l'organisation principale.*

2.3 Avantages du réseau pour les partenaires

Pours les entreprises formatrices

Aperçu	• Réduction des coûts • Allègement administratif • Rationalisation (temps, personnel) • Répartition du risque • Transfert des connaissances et échange d'expériences

Considération détaillé

- ***Allègement administratif et financier***
  Dans les domaines de la planification, du recrutement et de la sélection des apprenants ainsi que l'administration (contrat, introduction, gestion du personnel), il y a un potentiel d'économie à exploiter.
  La collaboration entre entreprises formatrices permet de réduire les coûts de la formation. Des tâches réparties ou centralisées, des synergies exploitées et une utilisation commune de l'infrastructure contribuent à réduire les charges.
- ***Rationalisation***
  Chacune des entreprises ne forme les apprenants que dans les domaines de compétence ou elle a ses forces. Au sein du réseau, différentes tâches peuvent être réparties parmi les partenaires ou délégués à l'entreprise leader: par exemple l'établissement du programme de formation, les contacts avec l'école professionnelle et les prestataires des cours interentreprises, les parents et l'office cantonal de la formation professionnelle ainsi que l'administration et la gestion des salaires.
- ***Répartition des risques***
  Les risques qui pourraient mettre en question la formation (spécialisation, changement ou abandon d'activités) sont assumés par le réseau qui dans son ensemble peut encore assurer toutes les activités (et objectifs) liés à la formation.
- ***Transfert et échanges***
  La collaboration permet des échanges entre les formateurs des différents partenaires. Ces échanges facilitent non seulement la coordination mais ils contribuent aussi à assurer la qualité de la formation.

- ***Collaboration et garantie***
  Un concept de formation commun définit la base pour assurer la formation sur les trois ans. Les points forts des entreprises impliquées sont coordonnés. En fixant des standards communs, les entreprises assurent la qualité de la formation. Les problèmes liés à la formation et l'encadrement des apprenants sont discutés et résolus en commun.
- ***Organisation de la formation***
  Les entreprises du réseau organisent entre elles les changements d'affectation des apprenants en tenant compte de leurs particularités et besoins. La durée du séjour dans une entreprise se fixe principalement en tenant compte des objectifs de formation de l'ordonnance.
- ***Contribuer à la formation de la relève professionnelle***
  A travers l'implication dans un réseau, mêmes des entreprises qui individuellement ne couvrent pas l'ensemble des activités de la profession peuvent participer à l'effort de formation de futurs professionnels.
- ***Connaître de futurs collaborateurs potentiels***
  Par la rotation des apprenants dans les entreprises du réseau, ces derniers apprennent à connaître de jeunes professionnels qui sont aussi potentiellement des futurs collaborateurs.

Avantages pour les apprenants

Aperçu	• Acquérir une grande palette de compétences professionnelles • Développer les compétences transversales • Sécurité de l'emploi

Considérations détaillées

- ***Une grande palette de compétences professionnelles***
  En travaillant dans différentes entreprises les apprenants découvrent différents contextes d'application (mise en situation), ils apprennent différentes approches et se familiarisent avec plusieurs méthodes. Ils obtiennent ainsi une plus-value d'expériences et élargissent ainsi leurs compétences.
- ***Développement des compétences transversales***
  Durant leur formation de base au sein d'un réseau les apprenants développent la capacité de s'adapter à des conditions variables (changements des supérieurs et équipes, nouvelles tâches, autres conditions géographiques et naturelles etc.).
- ***Sécurité de l'emploi durant la formation***
  Si une des entreprises du réseau est en difficulté (réorganisation, abandon des activités), le rapport contractuel n'est pas automatiquement mis en péril. Les entreprises du réseau trouveront ensemble les solutions permettant d'assurer la poursuite de l'apprentissage.
- ***Encadrement et appréciation par plusieurs personnes***
  Les formateurs des différentes entreprises du réseau ont chacun un bagage spécifique dont les apprenants peuvent bénéficier. L'encadrement des apprenants sera varié et l'appréciation (reposant sur plusieurs regards) sera plus nuancée.
- ***Réseau professionnel***
  Les apprenants établissent durant leur apprentissage des liens avec plusieurs entreprises. C'est le début de la mise en place d'un réseau professionnel personnel qui facilitera la recherche d'un emploi et l'entrée dans le monde du travail.
- ***Des professionnels bien formés***
  Une formation variée (sur le plan technique) dans plusieurs entreprises permet d'assurer la polyvalence du métier appris. Pour le jeune professionnel c'est une opportunité de trouver un emploi dans plusieurs activités professionnelles.

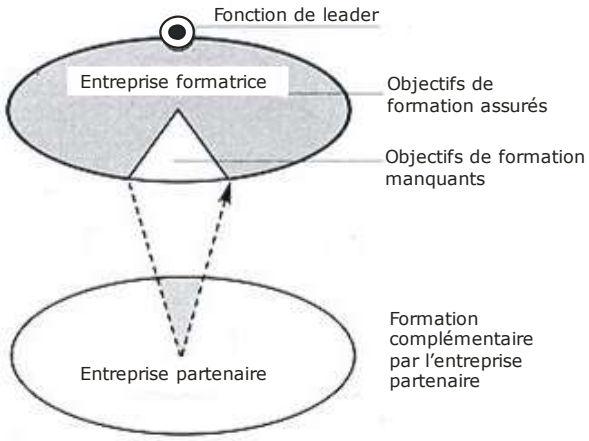
(Sources: manuel Agogis et infos USREF sur www.verbuende.ch)

3 Des réseaux dans le domaine forestiers

3.1 Modèles de réseau

Modèle 1: Formation complémentaire dans une entreprise partenaire

Ce modèle est prévu pour les entreprises qui répondent à l'essentiel des exigences en tant qu'entreprise formatrice mais qui ne peuvent pas former les jeunes dans tous les domaines en raison de leur structure ou des activités de l'entreprise.
Dans ces cas l'entreprise formatrice se lie avec une entreprise partenaire qui va combler les domaines de formation manquants.
La durée de la formation complémentaire ne doit constituer qu'une partie de l'ensemble de la formation (clairement en dessus de la moitié de la durée de l'apprentissage).

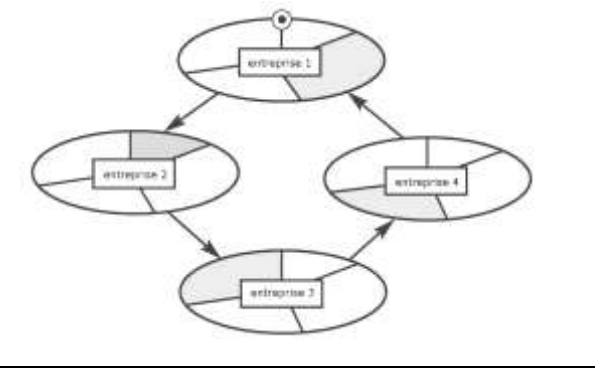


Modèle 2a et 2b: Réseau de plusieurs entreprises

Les modèles 2a et b sont adaptés à des entreprises, qui ont réduit leurs activités sur des domaines clés du métier à former mais qui individuellement ne peuvent pas assurer une formation répondant à la polyvalence des activités professionnelles.
Les entreprises avec des domaines d'activités et de formation complémentaires et qui veulent en rationaliser les charges administratives forment un réseau d'entreprises formatrices.

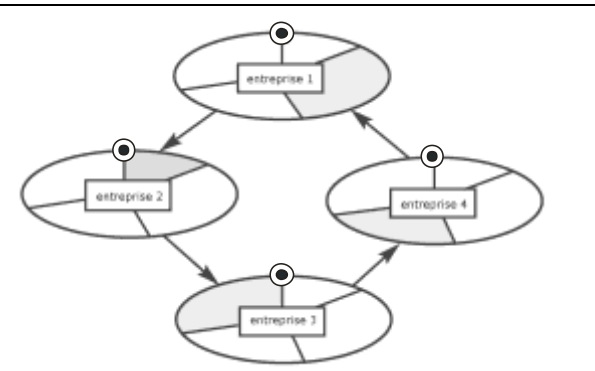
2a:
Réseau avec une entreprise leader fixe

Dans ce modèle une des entreprises occupe le rôle de leader du réseau. Cette entreprise leader doit disposer de l'autorisation de former du canton.
Elle assume la responsabilité de la formation et les tâches centrales pour tous les apprenants (engagés par le réseau).



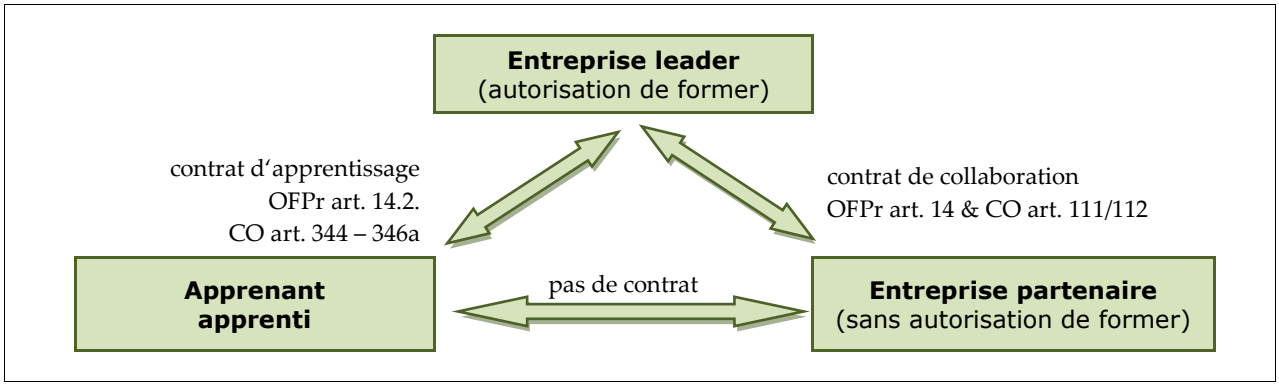
2b : Réseau avec plusieurs entreprises leader

Dans ce modèle chaque entreprise assure le rôle de leader pour ses apprenants. Chacune des entreprises doit disposer de l'autorisation de former délivrée par le canton. Chacune assure également les tâches administratives pour ses apprenants.



Pour tous les modèles l'objet et les principes de la collaboration sont fixés par un contrat. Ce contrat sera complété par une convention qui règle les détails (qui forme qui ? – échéance et planning de la rotation des apprenants au sein du réseau – qui et comment réaliser les entretiens semestriels etc.). D'autres documents opérationnels sont établis en fonction des besoins.

3.2 Relations contractuelles dans un réseau d'entreprises formatrices



L'entreprise leader demande l'autorisation à former. Elle fixe la collaboration avec les entreprises partenaires dans un contrat (contrat de réseau).
L'entreprise leader établit un contrat d'apprentissage avec la personne à former.

4 Formation professionnelle initiale de forestière bûcheronne / forestier-bûcheron CFC en réseau

4.1 Supports pour mettre en place un réseau

Des supports pour les trois modèles sont disponibles. Certains de ces supports sont spécifiques pour un des modèles, d'autres sont valables pour plusieurs modèles.
Le tableau ci-dessous offre un aperçu :

Type de réseau et caractéristiques	**modèle 1** **formation complémentaire** (l'entreprise leader est l'acteur principal, elle fait appel à une entreprise partenaire)	**modèle 2a** **(petit) réseau** (entreprise leader fixe, plusieurs entreprises participent au réseau et à la formation de tous les apprenants)	**modèle 2b** **(petit) réseau** (chaque entreprise est leader pour ses apprenants, plusieurs entreprises participent au réseau et à la formation de tous les apprenants)
Modèles de document	**contrat 1**	**contrat 2a**	**contrat 2b**
	convention de collaboration 1	**convention de collaboration** (pour les modèles 2a et 2b) **convention de financement** (pour les modèles 2a et 2b) **avec des modèles de budget, de répartition des coûts et de décomptes**	
Aide-mémoire	• 01 – **Check-list pour la mise en route du réseau** • 02 – **Aspects légaux de l'organisation et de la responsabilité civile** • 03 – **Assurances** • 04 – **Information pour les apprenants**		

4.2 Supports d'assurance qualité

Documents généraux en rapport avec la formation professionnelle initiale de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC	• **Programme de formation en entreprise** forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC (annexe au plan de formation) • **PV d'audit :** Support permettant d'apprécier l'aptitude comme entreprise formatrice pour le métier de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC • Aide-mémoire **Tâches et responsabilités** dans les entreprises formatrices forestières • **QualiCarte –** Canevas pour assurer la qualité de la formation
Autres informations au sujet des réseaux d'entreprises formatrices (ou réseau de formation)	• USREF – Union suisse des réseaux d'entreprises formatrices www.verbuende.ch • CSFP – Conférence suisse des offices de formation professionnelle http://www.sbbk.ch/csfp/projets/rdf.htm (partiellement en allemand) • QualiCarte www.qualicarte.ch • Check-list Agogis dans documentation Agogis (disponible qu'en allemand) http://www.agogis.ch/index.asp?topic_id=49&m=49&g=91

5 Essais pratiques dans le cadre du projet SEFF

5.1 Cadre

La démarche « réseau d'entreprises formatrices » peut être expérimentée dans le cadre du projet pilote par une série d'essais dans les régions.
Les entreprises intéressées par une participation à un réseau peuvent s'annoncer auprès du responsable de la formation forestière de leur canton. On peut trouver d'autres informations et des documents à télécharger sur les sites www.codoc.ch et www.suva.ch. Vous pouvez également vous adresser directement au responsable du projet (moserurs@bluewin.ch).

5.2 Prestations en faveur des réseaux pilotes

Le projet SEFF peut accompagner des réseaux pilotes dans le rôle du facilitateur en mettant à disposition un certain nombre de prestations, à savoir:

Prise de décision

- Mise à disposition de la documentation
- Information (en direct sur place, par mail ou téléphone)

Phase de démarrage et de mise en route

- Conseil (choix du modèle, rédaction contrat et annexes)
- Renseignements sur demande (par mail ou téléphone)

Phase de réalisation

- Participation aux rencontres de coordination du réseau
- Animation de séances d'échanges d'expériences et d'évaluation (participation de plusieurs réseaux)
- Renseignements/conseil/suivi pour toutes les questions liées au réseau

Phase de fin des essais

- Evaluation de chaque réseau en collaboration avec les partenaires du réseau
- Synthèse des expériences des réseaux par la rédaction un rapport final
- Adaptations des documents et supports sur la base des essais.

6 Liste des Annexes

6.1 Aide-mémoires (intégrés dans ce fichier)

- Check-list pour la mise en route du réseau
- Aspects légaux de l'organisation et de la responsabilité civile
- Assurances
- Information pour les apprenants

6.2 Supports de travail

Fichiers Word

- Modèle de contrat – réseau avec entreprise leader fixe
- Modèle de contrat – réseau avec plusieurs entreprises leaders
- Convention de collaboration – réseau de plusieurs entreprises
- Convention de financement - réseau de plusieurs entreprises
- Contrat de collaboration, exemple canton de Berne
- Convention de collaboration, exemple canton de Berne

Fichier Excel

- Formules pour le budget, le décompte et la répartition des coûts

Réseau d'entreprises formatrices – aide-mémoire 01– canevas général

Pour assurer la réussite de l'expérience de formation en réseau il est important de préciser les termes de la collaboration entre les entreprises impliquées. Le contrat de réseau, la convention de collaboration et celle du financement sont les principaux outils. – En plus de l'établissement de ces documents, les sujets suivants doivent être discutés et précisés entre les partenaires.

Sujets	*Questions / recommandations*
Collaboration	• Nos entreprises sont-elles sur la même longueur d'onde pour collaborer ? • Quels sont pour nous les points importants de cette collaboration? → Objectifs, principes, conditions, règles du jeu • Comment allons-nous organiser les échanges et la coordination? *→ rencontres régulières, contacts tél. /mails, visites, etc*.
Type de réseau (modèle)	• Quels sont les qualités/atouts respectivement lacunes des entreprises ? • Lequel des modèles est adapté à notre situation (1, 2a ou 2b) ? • Si nous sommes plusieurs partenaires nous devons choisir entre le modèle avec une entreprise leader (→ modèle 2a) ou plusieurs (→ modèle 2b).
Entreprise leader (pour modèle 2a)	• Quelle entreprise dispose des meilleures conditions cadres (ressources) pour assurer le rôle du leader ? (modèle 2a).
Définir les rôles	• Tâches et compétences de décision du leader • Tâches et compétences des partenaires • Domaines de formation prioritaires des entreprises (selon leurs forces)
Bases contractuelles	• Contrats de collaboration entre leader et chaque entreprise partenaires (2a) ou contrat de collaboration entre tous les partenaires du réseau (2b) • Convention de collaboration comme annexe au contrat de collaboration (les dispositions peuvent aussi être intégrées directement dans le contrat) • Convention de financement du réseau.
Financement	• Etablir un budget (voir fichier Excel comme modèle) • Répartition des coûts (par exemple sur la base des tâches et durée de séjour).
Sélection des apprenants	• Nos exigences (communes) auxquelles doit répondre un futur apprenant? • Comment organiser la démarche de sélection ? • Qui est l'interlocuteur pour les jeunes et les parents dans cette phase? • Les candidats font-ils un stage dans chacune des entreprises? • Décision de séléction – qui décide, qui participe à la décision?
Contrat d'apprentissage	• A conclure par l'entreprise leader • Conditions à harmoniser (salaires, vacances, assurances etc.) • Dispositions particulières du contrat (mention du réseau dans le contrat ou avenant au contrat → voir aussi aide-mémoire 04).
Planification de l'apprentissage et de la rotation des apprenants	• Bases : plan de formation et au programme de formation dans l'entreprise • Qui (apprenants) sera quand (durée, période) et pour quels domaines de formation dans quels entreprises ? → durée minimale recommandée = 3 mois. • Identifier les autres paramètres à prendre en considération (horaires de travail, fermeture annuelle de l'entreprise, jours de l'école prof., vacances scolaires, périodes occupées par le cours interentreprises, vacances des apprenants etc.) • Comment assurer le contrôle des heures ? • Vacances de l'apprenant (durée, quelles périodes, dans quelles entreprises)
Encadrement et appréciation des apprenants	• Définir l'interlocuteur pour l'apprenant *→ en principe c'est le formateur de l'entreprise leader* • Désigner la personne chargée de l'encadrement dans toutes les entreprises • Qui assure le suivi et l'appréciation du dossier de formation? • Qui est chargé de conduire l'entretien semestriel, d'établir le rapport de formation et de produire la note semestrielle ? • Comment est organisé l'échange d'informations entre le formateur principal et les personnes qui encadrent l'apprenant dans les autres entreprises (contrôle des objectifs, appréciation du niveau de formation etc.) ? • Qui est l'interlocuteur pour les autres acteurs de la formation initiale (école, prestataires CI, office cantonal de la formation professionnelle, parents) *→ en principe le formateur de l'entreprise leader* • Comment sont informés les apprenants pour toutes ces dispositions?
Suivi des objectifs de la formation	• Comment et avec quelle périodicité se fait ce suivi? • Les formateurs et autres personnes connaissent-ils les supports disponibles? • Qui assure la responsabilité?
Qui et comment informer sur notre réseau de formation?	• … les collaborateurs dans leur entreprise • … les apprenants du réseau (actuellement en formation ou candidats) • … les parents des jeunes personnes concernées • … les autorités cantonales (resp. de la formation, office cantonal) • … les autres acteurs (prestataires CI, école, commission des examens)

En plus des sujets de la page une, la formation en réseau offre l'opportunité de rationaliser l'organisation et la gestion d'autre tâches et activités de la formation professionnelle initiale. - Il est donc recommandé de discuter également des sujets ci-dessous et de les intégrer dans le programme d'actions du réseau.

Sujets	*Questions / recommandations*
Assurance qualité	• Comment contrôler et favoriser la qualité de formation au sein du réseau? • L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale propose/demande: → programme de formation dans l'entreprise (annexe du plan de formation) → les entretiens semestriels entre formateurs et apprenants → établissement et suivi du dossier de formation • D'autres supports sont disponibles, à savoir → **Procès-verbal d'audit** servant à apprécier l'aptitude d'une entreprise à former des forestières-bûcherons / forestiers-bûcherons CFC → Aide-mémoire **Tâches et responsabilités** dans les entreprises formatrices forestières → **QualiCarte** – Canevas pour assurer la qualité de la formation • L'assurance qualité passe également par → par la qualification et le perfectionnement des formateurs → la consolidation des compétences des apprenants après le retour des CI (en partant du niveau « sous conduite » acquis au cours) → l'appréciation du niveau de compétence des apprenants comme base pour leur attribuer des tâches correspondant à leur niveau de formation → l'échange d'information et d'expériences entre les formateurs du réseau → l'échange d'expériences entre les apprenants du réseau
Qualifications et compétences des formateurs	• Les formateurs (leader et partenaires) sont-ils techniquement à jour ? (actualités des connaissances et du savoir-faire) ? • Disposent-ils également des compétences méthodologiques et pédagogiques? • Comment l'échange d'informations et d'expériences est-il organisé ? • Comment la formation continue est-elle organisée et gérée ? • Qui est concerné? – Que les formateurs ou tous les collaborateurs?
Consolider les compétences après le retour d'un cours interentreprise (en priorité A et B)	Pour les objectifs évaluateurs des CI le plan de formation précise que le niveau à atteindre est « sous la conduite ». Le défi à relever par les entreprises est de consolider ces acquis et de les développer vers l'objectif final « travailler de façon autonome et en assurant la sécurité ». Dans cet esprit un réseau de formation offre l'opportunité de • regrouper les apprenants (de mêmes niveaux ou de niveaux différents) périodiquement dans une équipe et les faire travailler sous surveillance. • Assurer l'encadrement de l'équipe d'apprenants par un formateur qualifié (selon l'activité, cela peut être chaque fois un autre formateur du réseau) • D'adapter la vitesse de travail et le rendement au niveau des apprenants et aux impératifs de l'apprentissage sans violer les règles de sécurité. • D'approfondir et asseoir durant la période qui suit un CI les techniques de base, l'identification des dangers et le respect des règles de sécurité • De procéder régulièrement à une appréciation individuelle du niveau de compétence atteint.
Appréciation du niveau de compétences	Quel est le niveau de formation de l'apprenant? Quels sont les travaux que l'on peut lui confier sans qu'il soit dépassé (techniquement) et mis en danger ? Ces questions doivent préoccuper le formateur dans l'optique «travailler en sécurité de façon autonome». L'appréciation à l'aide du support IPRE sert à identifier le niveau de formation (ou de compétence) de l'apprenant pour un travail choisi et à le positionner par rapport au standard «travailler en sécurité de façon autonome ». Cela permet ensuite de décider (pour le travail apprécié) si l'apprenant peut passer d'un contexte sécurisé à un contexte de production surveillé. Le standard est atteint, si l'apprenant maîtrise les 4 étapes de réalisation (IPRE) du travail dans une situation donnée. Pour franchir le pas dans le processus de production, l'apprenant doit avoir atteint **dans chaque étape** le niveau III ou IV. L'appréciation est à affiner selon le besoin et il faut identifier les lacunes à combler.
Contrat d'apprentissage	Le contrat est établi entre l'entreprise leader et la personne en formation. Il est recommandé de mentionner les entreprises du réseau et de le compléter par un planning indiquant la rotation de l'apprenant dans les différentes entreprise (période, entreprise, activités, encadrement).

Sources: Agogis / USREF et www.verbuende.ch

Réseau d'entreprises formatrices – aide-mémoire 02
Aspects légaux de l'organisation et de la responsabilité civile

(Extrait d'une notice de l'OFFT du 17.01.2007, en allemand)

A) Les réseaux d'entreprises formatrices en général

La nouvelle loi sur la formation professionnelle[1] mentionne le réseau d'entreprises formatrice (dans l'art. 16, alinéa 2, lettre a, LFPr) comme un des lieux de formation pour la formation initiale. – Dans l'article 14 de l'OFPr[2] (ordonnance d'application) on trouve des dispositions concernant les réseaux. – Des informations et supports au sujet des réseaux d'entreprises formatrices sont disponibles auprès de l'USREF[3] (Union suisse des réseaux d'entreprises formatrices).

B) Structures légales pouvant servir de porteur d'un réseau

Les réseaux d'entreprises formatrices peuvent être organisés de différentes manières. Considérant la liberté d'organisation, le porteur du réseau peut être constitué sous forme d'association (art. 60 et suivants CC), de société simple (art. 530 et suivants CO), de fondation (art. 80 et suivants CC) ou de Sàrl (art. 772 et suivants CO)[4]. **L'association** se prête bien comme porteur d'un réseau d'entreprises formatrices. La priorité étant de poursuivre des objectifs à caractère non-lucrative[5]. Pour autant que les statuts ne stipulent pas autre chose, les membres de l'association n'assument pas de risques liés à la responsabilité civile.

La **Sàrl** est une forme d'organisation libérale et assez simple (avec peu de contraintes) qui s'adapte à une multitude d'objectifs. Cependant, elle implique des conséquences assez importantes en termes de responsabilité civile des membres.

C) Responsabilité civile au sein d'un réseau d'entreprises formatrices.

Responsabilité civile de l'entreprise occupant la personne en formation

Lorsque des tiers (donc ni l'entreprise leader ni un entreprise partenaire) subissent des dommages découlant d'actes d'un apprenant, ces tiers peuvent faire valoir leur droits en vertu des articles 101 et 55 du CO.

L'élément déterminant pour apprécier la responsabilité civile est de savoir sous quelle responsabilité la personne en formation travaillait lorsque l'évènement s'est produit. Cela peut être l'entreprise leader (en sa qualité d'employeur) ou l'entreprise partenaire qui occupait la personne en formation. L'entreprise qui occupait la personne en formation est à considérer comme entreprise responsable. Cela est valable pour la responsabilité légale et la responsabilité contractuelle.

L'entreprise qui occupait et gérait la personne en formation est responsable vis-à-vis des partenaires contractuels pour des dommages résultant d'un comportement fautif ou d'un non respect d'obligations contractuelles (art. 97 et 1001 CO).

Considérant le risque de cette responsabilité civile, il est recommandé aux entreprises de conclure des assurances responsabilité civile. Il convient de fixer cela comme exigence dans le contrat de collaboration entre l'entreprise leader et l'entreprise partenaire[7]. Il convient de fixer également les modalités de recours et ceci par la disposition qu'un recours contre l'entreprise leader n'est possible que si celle-ci à commis une faute engageant sa propre responsabilité.

La notice de l'OFFT du 17.01.2007
„Lehrbetriebsverbünde: rechtliche Fragen betreffend Organisationsform und Haftung"
n'est pas disponible en français. La version en allemand peut être téléchargée
http://www.verbuende.ch/global/media/1234567890.pdf.

[1] Loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr; RS 412.10).

[2] **Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)** du 19 novembre 2003 (BBV; RS 412.101).

[3] www.verbuende.ch

[4] La variante coopérative (art. 828 et suivants CO) n'est pas prise en considération. D'une part parce qu'elle n'est pas courante et d'autre part en raison des contraintes (7 membres fondateurs art. 831 al. 1 CO).

[5] Sont considérés comme but non-lucratifs des objectifs idéaux (ne répondant pas à un besoin matériel des membres) et des objectifs d'utilité publique (répondant à des besoins de tiers).

[6] Un exemple de statuts d'une association est disponible sous http://www.dbk.ch/dbk/projekte/abv/abvdok.htm (en allemand).

[7] Voir aussi le modèle de contrat (chapitre, dommages et responsabilité civile)

Réseau d'entreprises formatrices – aide-mémoire 03
Assurances

Un réseau d'entreprise formatrice est en principe composé d'une entreprise leader (responsable de la gestion du personnel, des salaires, des assurances etc.) et d'entreprises partenaires liées au réseau par contrat.

Assurance responsabilité civile

La responsabilité civile est l'obligation de réparer un dommage que l'on a causé à un tiers. L'assurance RC couvre des dommages corporels et matériels ainsi que des dommages pécuniaires pour autant que ces derniers soient dus à un dommage corporel ou à un dommage matériel mais également des dommages dus à des atteintes à l'environnement.

Ni l'entreprise formatrice ni les entreprises partenaires liées contractuellement au réseau ne peuvent être considéré comme tiers. Cela signifie par exemple que si un apprenant cause un dégât à une machine d'une entreprise partenaire, il ne s'agit pas d'un sinistre assuré.

A travers l'assurance RC entreprise sont assurés les preneurs d'assurances ainsi que les personnes chargées de la conduite et du suivi de l'entreprise, mais également les employé(e)s et autres auxiliaires du preneurs d'assurances, à l'exception par contre d'entreprises ou professionnels indépendants auquel fait appel le preneur d'assurance.
Il en découle que chacune des entreprises participant au réseau doit disposer de sa propre assurance RC d'entreprise.

Lorsque l'apprenant cause un dommage à un tiers dans l'exercice de son activité professionnelle, ce sera en général la responsabilité de l'entreprise participant au réseau et qui l'emploie au moment du sinistre qui est engagé. Un recours contre l'entreprise leader ne serait envisageable, que si celle-ci aurait fait preuve d'un manquement engagent sa propre responsabilité.

Assurance accidents (AP, par exemple Suva)

L'apprenant est toujours couvert par l'assurance de son employeur (entreprise leader).

Assurance perte de gains

L'assurance accident garantit le paiement du salaire suite à un accident.
Le paiement du salaire en cas de maladie est soit assuré par une assurance parte de gain en cas de maladie (conclue par l'employeur) ou, le cas échéant, se fait en vertu des dispositions de l'article 342a du code des obligations.
Pour de plus amples renseignements veuillez vous adresser au service de la formation professionnelle de votre canton.

Sources: CSFP Manuel pour les réseaux d'entreprises formatrices
(Titre du document en allemand « DBK, Handbuch für Ausbildungsverbunde, 2002 »

Réseau d'entreprises formatrices – aide-mémoire 04

Informations pour les personnes à la recherche d'une place d'apprentissage

Vous avez choisi votre profession et vous êtes à la recherche d'une place d'apprentissage. Cet apprentissage peut se faire dans une entreprise individuelle ou alors dans un réseau de plusieurs entreprises. – Quelles conséquences pour vous ?

Une lacune se transforme en opportunité
De nombreuses petites entreprises veulent contribuer à assurer la relève professionnelle et s'engagent dans la formation professionnelle. Mais une partie de ces entreprises ne répond pas toujours à toutes les exigences (activités, infrastructure, personnel, spécialisation) permettant d'offrir une formation complète et répondant aux objectifs fixés par l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale.
Ce problème représente un défi et devient une opportunité si les entreprises de ce type forment ensemble un réseau. C'est ainsi qu'elles contribuent à conserver des places d'apprentissage, respectivement à en créer de nouvelles.

Une situation gagnant-gagnant (win-win)
Un tel réseau offre de nouvelles perspectives à tous les partenaires impliqués (rationalisation, allégement administratif, simplification de l'échange d'apprenants) et les apprenants peuvent en tirer d'importants avantages, à savoir :

- Diversification de l'encadrement
- Appréciation des capacités professionnelles et personnelles par plusieurs personnes
- Découvrir plusieurs entreprises
- Connaître différentes pratiques et méthodes professionnelles
- Etre en contact avec d'autres apprenants dans un même réseau
- Diversité des activités professionnelles

Tout cela représente une plus-value en terme d'expérience et vous pouvez élargir vos compétences professionnelles. Durant la formation initiale, vous êtes en contact avec plusieurs entreprises et cela peut augmenter vos chances de trouver un emploi à la fin de votre apprentissage.

Particularités d'une formation dans un réseau
C'est l'entreprise leader du réseau qui va conclure le contrat d'apprentissage avec vous. Cette entreprise, respectivement son formateur sera votre interlocuteur principal. En fonction d'un planning général fixé dans votre contrat d'apprentissage vous allez travailler dans les entreprises formant le réseau durant toute la durée de votre apprentissage.

Un défi pour vous
Vous pouvez vous-même contribuer à la réussite de la formation pratique au sein d'un réseau d'entreprise formatrices

- Etes-vous disposé à accepter des déplacements plus importants à votre lieu de travail?
- Etes-vous souple et arrivez-vous à vous adapter rapidement à de nouvelles situations et de nouveaux collègues (vous intégrer dans une nouvelle équipe) ?
- Vous avez envie de profiter de l'opportunité et des avantages qui en découlent?

L'apprentissage au sein d'un réseau d'entreprises formatrices n'a pas d'incidences sur le suivi de l'école professionnelle et votre participation aux cours interentreprises.

La découverte de plusieurs entreprises, le travail dans différentes équipes et la variation des activités élargissent votre horizon et vous amène un plus en terme d'expériences professionnelles.