

FON 0848 822 422
www.login.org



Siège social:
login Berufsbildung
Tannwaldstrasse 2
4601 Olten

Region Mitte
login Berufsbildung
Tannwaldstrasse 2
4601 Olten
region.mitte@login.org

Region Ost
login Berufsbildung
Hohlstrasse 532
Postfach, 8021 Zürich
region.ost@login.org

Région Romandie
login formation professionnelle
Avenue de la Gare 41
1001 Lausanne
region.romandie@login.org

Regione Ticino
login formazione professionale
Palazzo Stazione
6500 Bellinzona
regione.ticino@login.org

**Ateliers d'apprentissage
des professions techniques
Junior-Business-Teams**
Spiez, Olten, Zurich, Bellinzone

**Année d'apprentissage
de base en informatique**
LC Berne (Spiez)

**Année d'apprentissage de base dans la
construction de voies de communication
(voies ferrées)**
Lausanne, Olten, Winterthour

login la communauté de formation de:







MERCI À TOUS

Chères lectrices et chers lecteurs,

Après la décision des CFF de remanier leurs apprentissages de monopole pour les rendre «compétitifs sur le marché de l'emploi», l'autonomie de la formation des apprentis s'inscrivait alors dans la logique des choses. Ainsi est née **login**, la communauté de formation des CFF et du BLS, opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2002 et à laquelle seize entreprises sont affiliées.

Tant les CFF et le BLS que les autres entreprises ayant rejoint la communauté considèrent encore et toujours de leur devoir de proposer à notre jeunesse des apprentissages intéressants et d'assumer leur responsabilité sociale dans ce domaine. Forte de son image jeune et de ses nouvelles formes de formation, et après une année d'existence seulement, **login** s'est d'ores et déjà fait sa place dans le paysage de la formation des apprentis.

Les objectifs visés avec le statut d'autonomie ont été atteints, à savoir une amélioration de la qualité dans la formation ainsi que la transparence et la réduction des coûts. Positif, le bilan de la première année l'est également sur le plan financier.

En ce moment, plus de 1100 apprentis se préparent à la vie professionnelle à **login** ou dans



les entreprises affiliées. De nouvelles formes d'apprentissage, telles que les Junior-Business-Teams et les Junior Stations les aident dans cette voie.

Tout ce que les collaboratrices et collaborateurs de **login** sont parvenus à réaliser durant cette année de mise en place mérite respect et reconnaissance. La compréhension manifestée tant par les apprentis que par les entreprises membres durant cette période mouvementée où tous les processus n'étaient pas encore huilés mérite également des remerciements.

Je suis convaincu que **login** ouvrira, à l'avenir également, de nouvelles perspectives dans le domaine de la formation. Tant les apprentis que les entreprises membres en seront les bénéficiaires.

Je me réjouis d'accompagner **login** et son équipe innovante dans cette seconde année d'existence.

Je vous souhaite une lecture agréable de ce rapport de gestion, qui ne devrait pas manquer d'enthousiasmer même les «endormis, les fêlés du disque dur et les pantouflards».

Thomas Aebischer
Président de **login**



L'ANNÉE DE FONDATION



Je me souviens de ce début 2001 où Stefan Bohner et moi, assis au fond d'un petit bureau, cogitions autour du projet de business plan. Les chiffres sont-ils plausibles? Avons-nous pensé à tout? Faut-il véritablement intégrer les équipes de constructeurs de voies de communication ou pas? Les coûts vont-ils pouvoir réellement être réduits comme le montre l'expérience de notre conseiller des centres d'apprentissages d'ABB (actuellement les centres LfW)? N'allons-nous pas nous casser la figure? Le modèle de financement n'est-il pas trop complexe?

Une succession de questions auxquelles nous tentions de répondre par des faits, des recherches, des hypothèses et des objectifs.

Aujourd'hui, deux ans après, nous pouvons pour la première fois nous livrer à une comparaison entre la réalité des faits et le business plan d'alors. Les pronostics du début se sont confirmés. La barre n'était pas placée trop haut.

Nos 20 Junior-Business-Teams et les investissements consentis ont largement contribué à une amélioration notable de la qualité de la formation. Le modèle de financement offre une véritable

transparence des coûts. Les prix étant fixés par catégorie de profession, les membres savent combien ils paient et dans quoi cet argent est investi. Les prix 2003 se situent d'ores et déjà 20% en dessous de ceux de l'année dernière. Le résultat atteint en 2002 permet de rétrocéder un montant total de 4,95 millions de francs aux membres.

Ce résultat, nous avons pu l'atteindre grâce à une forte hausse des recettes générées par nous-mêmes, une compression des dépenses, une saine gestion des coûts et des contrats mieux négociés.

En tant qu'organisation sans but lucratif revêtant la forme juridique d'une association, notre objectif est de concevoir la formation des apprentis de manière plus attractive pour les entreprises membres comme pour les apprentis.

La naissance de **login** a déclenché un véritable boom dans le développement de la formation professionnelle dans les transports publics.

Une longue tradition associée à une formation professionnelle de qualité aux CFF et au BLS offrent un point de départ idéal pour son développement. Quatorze unités et teams de formation plus ou moins autonomes, des conseillers de formation et des chargés de l'information professionnelle issus d'entreprises et de culture d'entreprise différentes, trois langues représentées, tels sont les ingrédients ayant donné naissance à une entreprise dont la mission première est la formation professionnelle. L'ouverture à d'autres entreprises a été synonyme d'enrichissement et de nouvelles perspectives.

Dénominateur commun et ligne directrice pour une formation novatrice, nous nous sommes fixés comme objectif de former des «apprentis qui se prennent en charge». Nous sommes convaincus que la relève professionnelle ne doit pas seulement disposer de connaissances professionnelles mais également de compétences

méthodiques, sociales et entrepreneuriales avérées afin d'être en mesure de répondre à l'évolution effrénée des exigences du monde économique.

La première année de **login** a démontré que notre modèle de la «communauté de formation» est la bonne voie. Rassembler sous un même toit les forces et les énergies au service d'une formation professionnelle gérée avec compétence est prometteur d'évolutions intéressantes, comme en témoigne la mise en œuvre des 20 Junior-Business-Teams et des Junior Stations nouvellement créés.

Grâce à notre position de leader, nous jouons un rôle prépondérant dans le paysage de la formation sur le plan suisse. Nous gérons la branche «Transports publics» pour les employés de commerce, participons, avec plus de 400 apprentis, au projet pilote «Réforme de la formation





commerciale de base», sommes les artisans des domaines professionnels «Logistique» et «Construction de voies de communication (voies ferrées)» et prenons également part au projet pilote Formation professionnelle pratique avec le «praticien en logistique». En août 2002, neuf apprentis ont débuté cette formation de base de deux ans à **login** et aux CFF.

L'établissement des fondements des nouvelles professions a demandé un engagement sans compter de notre part. Nous avons élaboré et mis au point les documents de formation pour la logistique et la construction de voies de communication de concert avec les commissions et les spécialistes et disposons maintenant d'une bonne base pour assurer une formation de qualité élevée. S'agissant des ECTP, nous avons dû accréditer nouvellement la branche dans la perspective de l'introduction en 2003 de la réforme EC au niveau suisse. En 2002, 202 apprentis sur 205 ont réussi leurs examens de fin d'apprentissage. Un taux de succès de 99% a de quoi nous rendre fiers tout comme l'ensemble de nos formateurs.

Au 1^{er} janvier 2003, 1142 apprentis et stagiaires étaient en formation à **login**, dont 407 ont débuté leur formation en août. Pour les professions de nettoyeur/euse en bâtiment et de constructeur/trice de voies de communication, nous ne sommes pas parvenus à couvrir entièrement la demande en dépit des actions promotionnelles menées.

Dans le cadre du management de la formation convenu, nous avons organisé la formation de tous ces apprentis ainsi que formé et coaché leurs responsables. Pour les gestionnaires en logistique, les magasiniers et les constructeurs de voies de communication, nous avons procédé pour la première fois à l'échange d'apprentis avec des entreprises tierces qui axent la formation sur d'autres points forts. La tâche n'a pas été une sinécure et nos conseillères et nos conseillers de formation ont dû faire preuve de ténacité et de flexibilité. Les apprentis ont ainsi pu vivre une expérience précieuse et intéressante

te s'inscrivant en complément de leur formation. Dans le cadre du projet «Expo.02», 105 apprentis ont contribué au succès des CFF dans le cadre d'un stage de 1 à 3 semaines dans la région de l'Expo.

L'équipe de **login** a été mise à rude épreuve durant cette année de fondation. Outre les nombreuses tâches courantes, il a fallu «réinventer» les anciens processus et clarifier les attentes. L'encadrement des apprentis en a souffert, particulièrement durant le premier semestre.

L'intégration des différentes cultures de la formation professionnelle CFF, de l'entretien, des ateliers industriels, de l'informatique, du BLS ainsi que des collaborateurs/trices nouvellement engagé(e)s a requis beaucoup d'énergie, de la compréhension mutuelle et une bonne organisation. Une nouvelle culture **login** fondée sur notre Vision est en train de prendre ses racines. Plusieurs rencontres de teams et nombre de situations de conduite ont accompagné ce processus. Je suis fier de la forte identification des loguistes avec notre jeune entreprise. C'est à eux que je dois la réussite de la mise en place de **login** et son bon positionnement. Un remerciement particulier est adressé à mes collègues de la direction de l'entreprise. Ensemble, nous sommes arrivés à bout d'un processus d'apprentissage intensif. Votre excellent travail de conduite a fourni une contribution essentielle au succès de cette première année.

Cette année de fondation était riche en nouveautés. La phase de pionnier est terminée. 2003 sera une année de consolidation. Notre priorité est de maîtriser encore mieux les processus internes, d'une part par la mise en service intégrale du système LINK et, d'autre part, par l'introduction d'un système de management et la clarification de nos processus. Parallèlement, nous poursuivrons le développement de nos modèles de formation et escomptons de nouvelles adhésions. Une chose est certaine: le sur place n'existe pas chez **login**!

Christof Spöring
Directeur de **login**



LA DIRECTION DE LOGIN EST...

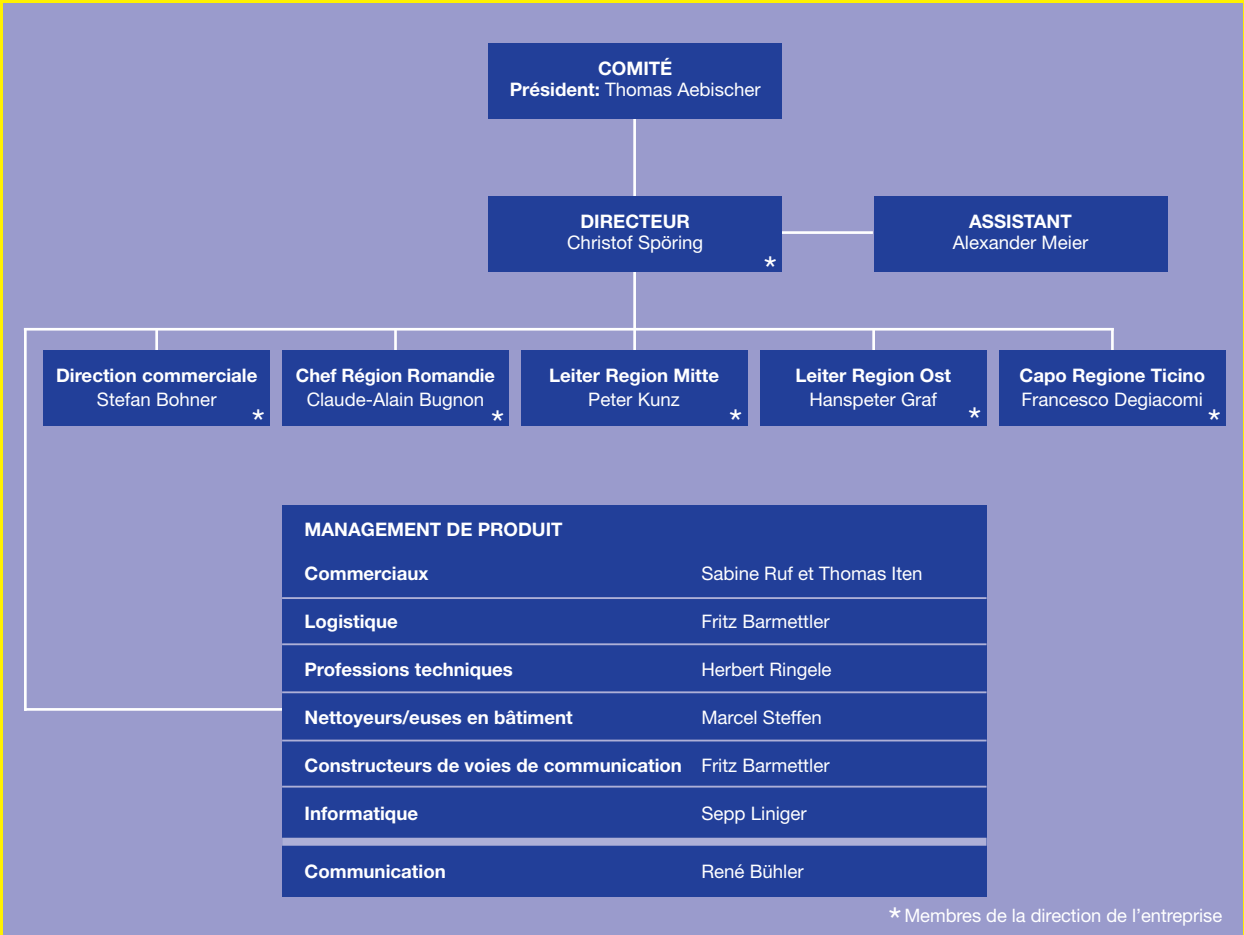


De gauche à droite:

Hanspeter Graf, Leiter Region Ost
Christof Spöring, Directeur
Claude-Alain Bugnon, Chef de la Région Romandie
Stefan Bohner, Direction commerciale
Francesco Degiacomi, Capo Regione Ticino
Peter Kunz, Leiter Region Mitte



...BIEN ORGANISÉE!



* Membres de la direction de l'entreprise

login a été fondée le 21 septembre 2001 et est opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2002.

Comité		
Claudine Tesan (Présidente)	CFF, Personnel	jusqu'au 30. 9. 2002
Thomas Aebischer (Président)	CFF, Personnel	dès le 29.11. 2002
Erwin Lätsch (Vice-président)	BLS, Personnel	
Reto Burkhardt	CFF, Infrastructure	
Peter Lehmann	CFF, Voyageurs	
Christoph Rütimann	CFF Cargo SA	
Paul Eberle	CFF, Informatique	jusqu'au 30. 6. 2002
Beat Kofmel	CFF, Corp. Finance & Controlling	dès le 29.11. 2002
Dr Peter Vollmer	Union des transports publics (UTP)	

FORMATION NOVATRICE

Des apprentis qui deviennent des entrepreneurs à part entière grâce à des formations novatrices

«Nous poursuivons notre développement d'entreprise en ancrant l'esprit d'entrepreneur.» Partant de cette devise extraite de notre Vision, nous avons également fixé des points forts pour nos apprentis durant la formation.

Le développement de l'esprit d'entrepreneur s'apprend déjà au cours de la semaine d'introduction baptisée «embarquement **login**». Au cours de cette première semaine d'apprentissage, les apprentis, toutes professions confondues, vont travailler ensemble durant quatre jours sur un projet sous la conduite d'un conseiller de formation. L'accent est mis sur le développement des compétences sociales et méthodiques ainsi que sur l'instauration de rapports de confiance avec le conseiller de formation de **login**. Quant à la matière professionnelle proprement dite, elle sera dispensée par la suite, dans les écoles professionnelles et durant la formation pratique.

Les «outdoors» sont une étape de plus dans la première année d'apprentissage. Objectif clair de ces deux journées d'expérience pédagogique: confronter volontairement les apprentis à des risques calculables afin de leur apprendre à les gérer. Nous proposons des situations intensives sans toutefois exposer les jeunes au danger. Nous créons de manière ciblée des situations dans lesquelles les apprentis pourront se reconnaître au cours de leur apprentissage ou même plus tard dans la vie. Les expériences outdoor offrent une bonne base pour aider les jeunes à réfléchir sur leur propre comportement. Les Junior-Business-Teams, plus de 20 actuellement, constituent eux aussi un cadre propice au développement de l'esprit d'entrepreneur. Dans des teams où les professions sont mélangées, les jeunes travaillent à l'image d'une petite entreprise. On trouvera dans un



atelier par exemple des apprentis employés de commerce travaillant avec des automaticiens et des polymécaniciens. Les apprentis fixent ensemble les objectifs, planifient le travail jusqu'à sa livraison dans le délai convenu. Le formateur pratique des apprentis se tient à l'arrière en jouant le rôle de coach. Le même fonctionnement se retrouve chez les apprentis des domaines informatique et de la construction de voies de communication.

Un autre exemple de formation novatrice que nous développons est celui des Junior Stations. Plusieurs apprentis EC des branches transports publics et agence de voyages dirigent une gare (actuellement: Rheinfelden, Morges et Schlieren): un véritable défi qui motive nos apprentis!

Dans les Junior Stations ou les Junior-Business-Teams, les apprentis se familiarisent avec les aspects typiques d'une profession en même temps que nous encourageons le développement de leur personnalité.

Durant l'apprentissage déjà, nos apprentis peuvent développer ce que demande le marché de l'emploi de la part de collaboratrices et collaborateurs ayant l'esprit d'entreprise:

- esprit d'initiative et autonomie,
- investissement pour le succès du team,
- méthode de travail axée sur les solutions,
- sens du service à la clientèle.

Peter Kunz
Leiter Region Mitte





DE 2 À 16

login pour ton futur – pour les entreprises des transports publics

Les entreprises fondatrices que sont les CFF et le BLS ont vu dans le transfert de la formation professionnelle dans une communauté de formation pour les transports publics une chance d'ouverture et d'amélioration de son attractivité. Aujourd'hui, **login** compte déjà 16 partenaires et tous les modes de transport sont représentés. Fait réjouissant: la croissance était au rendez-vous dès les premiers mois. Les membres de la première heure sont les Verkehrsbetriebe Zürichsee Oberland (VZO), le Sihltal Zürich Uetliberg (SZU), SWISSPORT et THURBO.

Voici les raisons ayant motivé les nouvelles entreprises affiliées à rejoindre la communauté de formation:

- La formation des jeunes nous tient à cœur mais n'est pas notre activité principale.
- **login** est la solution idéale pour nous.
- **login** s'occupe avec professionnalisme de tout le management de la formation.
- Avec **login**, les coûts sont enfin transparents.
- Nous ne payons plus que les coûts effectifs de la formation professionnelle.

Autre avantage d'une adhésion à **login**: même les entreprises de petite taille ne mettant qu'une place de formation partielle à disposition ont voix au chapitre dans le domaine de la formation professionnelle.

login assume l'intégralité du traitement administratif, à partir du recrutement et jusqu'à la fin de l'apprentissage.

Un partenariat peut également se développer de manière progressive.

En tant que nouvelle entreprise affiliée, le SZU a confié l'été dernier la formation des automatismes à **login**, en plus de la formation des EC. Au lieu d'engager un nouveau maître d'apprentissage, le SZU a confié à **login** l'intégralité de



la formation de six apprentis automatismes. En d'autres termes: les anciens apprentis du SZU passent dorénavant leurs deux premières années d'apprentissage dans les ateliers d'apprentissage de **login**. A l'inverse, pour les 3^e et 4^e années, le SZU offre des places de formation pratique avec des tâches passionnantes à la clé.

En plus d'avoir une place d'apprentissage, les apprentis de **login** ont ainsi la possibilité d'effectuer un tournus entre les entreprises membres et, si la formation dure 3 ou 4 ans, même d'apprendre à connaître plusieurs entreprises de transports publics. Ce tournus est très apprécié des apprentis à tel point que beaucoup s'annoncent par la suite pour une année de formation point fort ou, au terme de leur apprentissage, pour un emploi auprès d'entreprises affiliées. Une affiliation n'offre donc pas seulement la possibilité de prendre part à la formation professionnelle mais également d'assurer la relève de l'entreprise avec de jeunes collaboratrices et collaborateurs.

login accueille volontiers de nouveaux partenaires intéressés à faire partie d'une communauté de formation jeune et dynamique, et qui offre une formation professionnelle d'avenir pour la relève dans les transports publics.

Hanspeter Graf
Leiter Region Ost



EC, BRANCHE TP

C'est au début 2002 qu'est tombée la décision politique attendue depuis longtemps concernant l'introduction définitive de la nouvelle formation commerciale de base en août 2003. Dix-neuf branches ont requis l'accréditation en tant que futures branches commerciales de formation et d'examen, dont la branche TP.

Pour la branche Transports publics, **login** joue un rôle particulier en ce sens qu'elle assume d'une part le rôle de leader de branche dans le cadre du mandat de l'UTP et, d'autre part, gère la majorité des contrats d'apprentissage de cette branche en sa qualité de communauté de formation.

Forts des expériences acquises avec le projet pilote de la réforme, les entreprises participantes de la branche transports publics, les formateurs et les modérateurs des CI seront en mesure de maîtriser la transition vers un niveau de compétences élevé. Pour les nouveaux venus et les intéressés, **login** et l'UTP ont offert en 2002 des rencontres d'information commune. Des cours destinés aux formateurs désireux d'être au «top niveau» pour dispenser la nouvelle formation commerciale sont régulièrement dispensés par **login** dans toutes les régions. Des cours de rafraîchissement spéciaux sont proposés par les régions **login** aux formateurs déjà initiés au projet pilote.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation, la branche UTP a communiqué en automne 2002 ses propres objectifs en matière de formation, lesquels ont été approuvés par l'OFFT.

Les objectifs ont été formulés par un groupe de travail composé de représentants de tous les modes de transport sur la base de l'actuel guide méthodique type pilote de la branche TP. Ils



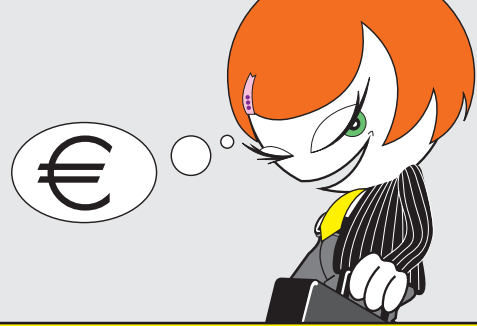
confirment la qualité des anciens objectifs de formation et intègrent les expériences et besoins supplémentaires découlant de la formation actuelle. Tous les membres du groupe ont été instruits au préalable sur la manière de formuler des objectifs d'apprentissage de manière professionnelle.

La phase pilote de la RFCB a formellement pris fin en août 2002, avec comme corollaire, des conséquences financières importantes pour les entreprises affiliées de par la suppression des subventions extraordinaires de la Confédération destinées à couvrir les coûts des cours interentreprises. Les entreprises ont été informées des nouvelles conditions applicables.

La branche TP est membre de la «Conférence suisse des branches de formation et d'examen commerciales» (CSBF), laquelle s'est constituée le 17 septembre 2002 afin de regrouper les efforts de défense des intérêts, des droits et des obligations des branches commerciales dans la formation professionnelle.

*Sabine Ruf
Management de produit
Employés de commerce*





INVESTISSEMENTS

Investissements dans les ateliers d'apprentissage de login en 2002

login a repris les ateliers d'apprentissage des CFF et du BLS:

Pour les domaines de la polymécanique et de l'automatique de la division Voyageurs CFF, de CFF Cargo et du BLS:

- ateliers industriels d'Olten
- plate-forme de services de Zurich Altstetten
- ateliers industriels de Bellinzone
- ateliers de Spiez

Les ateliers roulants pour la construction de voies ferrées comprenant chacun un wagon-réfectoire, un wagon-vestiaire et un wagon-atelier à:

- Lausanne
- Olten
- Winterthur

Les ateliers d'apprentissage du domaine informatique à:

- Berne Weyermannshaus, lieu dans lequel nous avons parallèlement installé la filiale de la «Region Mitte» pour les conseillers de formation.

Les installations et machines existantes ont été acquises à la valeur comptable. Nous sommes restés locataires des surfaces appartenant aux CFF ou au BLS et entretenons des rapports de partenariat en tant que clients réciproques.

Le renouvellement du parc relativement vétuste des machines est inscrit au business plan. Pour l'année 2002, nous avons consenti des investissements pour CHF 850'625 dans ce domaine. Les ateliers de Spiez et de Bellinzone ont été équipés de cinq tours à commande informatisée. A cela s'ajoutent de nouvelles per-



ceuses et fraiseuses à Olten ainsi que des machines de gravure et des installations pneumatiques destinées à la formation.

A Spiez, une première étape a été de transformer les ateliers et de regrouper les apprentis automaticiens et polymécaniciens. L'intégration des apprentis EC du Junior-Business-Team suivra en 2003.

A Zurich, le déménagement de tous les ateliers est planifié pour le 1^{er} juin 2003. C'est la raison pour laquelle nous avons attendu avant de remplacer le parc de machines. A Olten, un nouvel emplacement est actuellement à l'étude et à Bellinzone, une solution provisoire a été trouvée dans la perspective d'une extension des ateliers.

Nos apprentis doivent se familiariser avec la technologie d'aujourd'hui. Nous sommes convaincus que les investissements consentis dans la relève professionnelle valent la peine. Les apprentis d'aujourd'hui sont en fait les prestataires de l'avenir.

Christof Spöring
Directeur de login



JO FAIT CARRIÈRE

Difficile de ne pas les voir: affiches dans les rues, annonces d'offres de places d'apprentissage, railposters, e-boards, cartes postales et autres supports encore. Jo est la mascotte de **login**.

La campagne de recrutement des apprentis aux teintes plutôt humoristiques avec des slogans tels que «Pas pour les fêlés du disque dur. Mais sûrement un apprentissage pour toi.» et l'exclamation de Jo: «Rejoins notre team!» menée par **login** a suscité un grand intérêt parmi les jeunes à la recherche d'une profession.

Durant la campagne (août/septembre), le numéro 0848 822 422 de l'information professionnelle a répondu à pas moins de 2700 appels téléphoniques.

Le media mix comprenait des affiches F12/F200 dans les gares, des railposters dans les trains IC, des publiereportages dans la presse quotidienne et des annonces proposant des places d'apprentissage. Les mesures promotionnelles ont été complétées par des mailings aux écoles et aux services d'information professionnelle.

La participation de **login** à des foires professionnelles joue un rôle non négligeable dans le recrutement des apprentis à moyen terme. Le nouveau look style disco du stand de foire, avec clip vidéo sur grand écran et présentation très concrète des professions de constructeur/trice de voies de communication (voies ferrées) et de gestionnaire en logistique, a rencontré un large écho auprès des jeunes et des milieux influents. En 2002, **login** était présente à de nombreux endroits dans des foires professionnelles et manifestations diverses: Nyon, Marin, Delémont, Bellinzona, Payerne, Villeneuve, Planète des Métiers à Lausanne, MIA à Granges, journée



portes ouvertes aux ateliers industriels de Bienne, Foire bernoise de la formation à Berne, journée portes ouvertes Cargo à Pratteln, OBA à St-Gall et Züspa à Zurich.

Les régions «Mitte» et «Ost» ont organisé des démonstrations spéciales à Winterthur, Rapperswil et Sursee pour promouvoir les professions de constructeur/trice de voies de communication (voies ferrées) et de nettoyeur/euse en bâtiment. Les publiereportages dans la presse quotidienne et les mailings adressés aux écoles ne sont pas restés lettre morte à voir le succès rencontré par ces manifestations.

Grâce à une présence publicitaire forte, à la campagne de promotion de différentes professions, à la présentation de la communauté de formation sous forme de publiereportages, aux rencontres avec les médias, aux journées portes ouvertes à Lausanne, Spiez, Berne, Olten et Zurich ainsi qu'aux Junior Stations de Rheinfelden et de Schlieren, **login** s'est d'ores et déjà forgé un nom en tant que communauté de formation. En plus, **login** est plutôt convoitée par les médias à en juger le nombre d'articles déjà parus dans les journaux à son sujet: plus de 50.

René Bühler
login Communication





login SOUS TOIT

Direction commerciale

L'année 2002 était placée sous le signe de la mise en place de la direction commerciale. Le détachement des Chemins de fer fédéraux CFF et du BLS Lötschbergbahn AG au 1^{er} janvier 2002 a nécessité la création de systèmes autonomes et la redéfinition des interfaces avec les systèmes et processus existant auparavant. Il s'agissait en outre de mettre à disposition les ressources en personnel nécessaires pour cette nouvelle organisation. Les domaines Finances et comptabilité, Ressources humaines et Informatique ont été réorganisés de fond en comble.

login utilise l'application SBS Simultan aussi bien pour la gestion des finances et de la comptabilité que pour l'administration du personnel et des salaires. Cette solution intégrale, conçue sur des principes économiques, permet de gérer la comptabilité financière et d'exploitation. L'instauration d'une comptabilité par produit offre une grande transparence des coûts par profession et permet une gestion efficace des coûts. Le système d'administration des salaires traite chaque mois les données de plus de 1100 apprentis et collaborateurs.

La gestion des données des apprentis s'effectue au moyen du système LINK nouvellement développé et avec lequel il est possible de suivre le parcours complet de chacun d'eux, depuis l'information professionnelle jusqu'à la fin de l'apprentissage en passant par le stage, l'engagement et les mutations. En outre, le système permet de gérer de manière rationnelle les tâches et processus liés à ces différentes phases.



Grâce au grand engagement du personnel et des apprentis, **login** a pu être opérationnelle dès le premier jour même s'il a fallu surmonter certains obstacles: l'intégration de l'architecture informatique, la mise en service de LINK ainsi que la nouvelle conception du processus de gestion des vêtements professionnels se sont avérés particulièrement complexes, monopolisant nos ressources jusqu'au début de l'année 2003.

L'envol réussi de **login** se reflète également dans les comptes 2002. Le budget a été établi sur la base d'indications parfois sommaires car il fallait encore intégrer des éléments «étrangers» tels que les ateliers d'apprentissage des professions techniques, de la construction de voies de communication et de l'informatique. Ici, les estimations ont fait place à la réalité des chiffres à disposition. En dépit de ces circonstances, **login** affiche un résultat annuel positif. Les entreprises membres ont en outre profité d'une rétrocession totale de 4,95 millions de CHF.

Stefan Bohner
Direction commerciale



INFORMATIONS RELATIVES AUX COMPTES ANNUELS 2002

Produits, dépenses, investissements

login a généré en 2002 des produits pour un montant total de 36,7 millions de CHF, dont 1,9 million par les Junior-Business-Teams (JBTs). Ces produits complémentaires ont permis de réduire les coûts de formation. Les dépenses se sont élevées à 36,6 millions de CHF, dont 23,7 millions (64,8 %) sont imputables aux charges de personnel. 90,9% des investissements ont été consacrés aux professions techniques (notamment polymécaniciens et automaticiens) des ateliers d'apprentissage de Bellinzzone, Spiez, Zurich et d'Olten. Ces investissements ont servi à moderniser l'infrastructure de la formation. Les positions issues de la reprise (machines, outils et logiciels) des CFF et du BLS ne sont pas incluses dans ce graphique.

Graphiques 1, 2, 3

Analyse des coûts par profession

Le financement des professions d'employé de commerce et de la logistique a été en grande partie assuré par les produits du placement des apprentis. Les professions techniques, de l'informatique et de la construction de voies de communication (CVC) ont par contre principalement été financées par le biais des quotes-parts des professions. Cela s'explique par les apprentis en année d'apprentissage de base dans les ateliers d'apprentissage de **login**. Les produits générés par les JBTs ont en outre permis de couvrir une grande partie des coûts résultant des professions techniques et de la construction de voies de communication. Grâce à une gestion des coûts ciblée et à des commandes supplémentaires de clients, les coûts moyens par apprenti pour l'ensemble des professions comme pour chaque profession sont inférieurs au budget. Des améliorations substantielles ont pu être réalisées avant tout dans les professions de l'informatique et de la construction de voies de communication.

Graphiques 4, 5

Apprentis

Au 31.12.2002, **login** occupait 1115 apprentis, la majorité (585) dans les professions commerciales. Avec un taux de 3,5%, les ruptures de contrat d'apprentissage sont inférieures à la moyenne suisse.

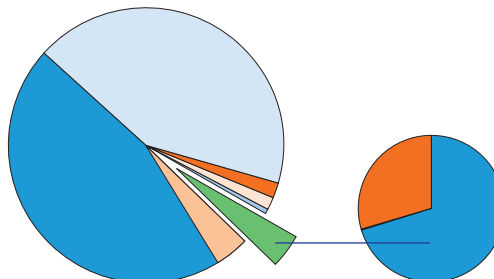
Graphiques 6, 7

Membres

Durant le premier exercice déjà, le nombre total des membres a passé à huit (membres à part entière). A ce jour, **login** compte encore sept nouveaux membres. La division Voyageurs des CFF SA a été le plus grand «consommateur» de prestations d'apprentis. Les prestations des apprentis exprimées en jours s'élèvent ici à 138'888.

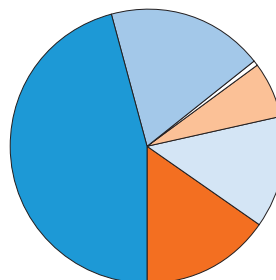
Graphiques 8, 9

1. PRODUITS 2002



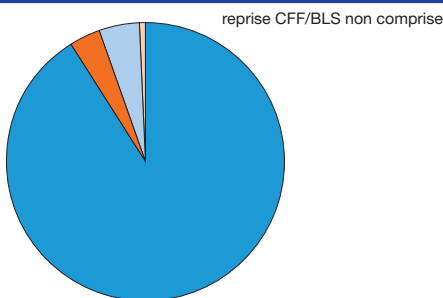
46.9%	Quote-part	JBTs 5.1%	70.3%	Professions techniques (y compris LEA)
40.5%	Placement des apprentis		29.6%	CVC
1.7%	Autres produits		0.1%	Informatique
1.4%	Contributions/subventions			
0.53%	Management de la formation			
3.8%	Location de locaux			

2. CHARGES 2002



45.8%	Charges de personnel	6.6%	Coûts des apprentissages
18.5%	Charges de personnel (collab.)	13.2%	Charges extraordinaires
0.6%	Autres charges	15.3%	Charges d'exploitation de personnel

3. INVESTISSEMENTS 2002 EN CHF

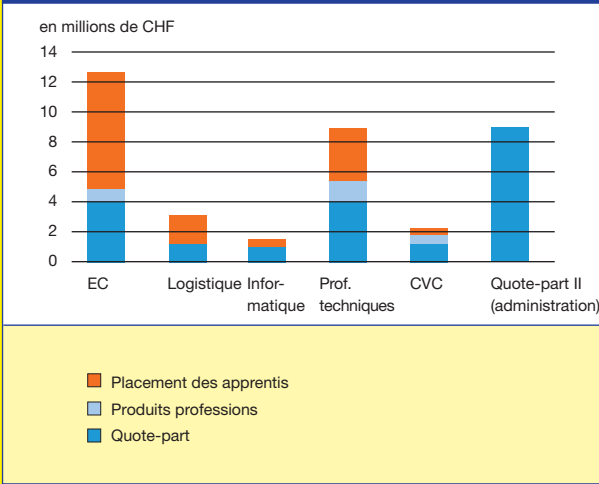


90.9%	Machines/outils et installations	4.7%	TED, y c. logiciels
3.6%	Véhicules	0.7%	Mobilier/équipement de bureau

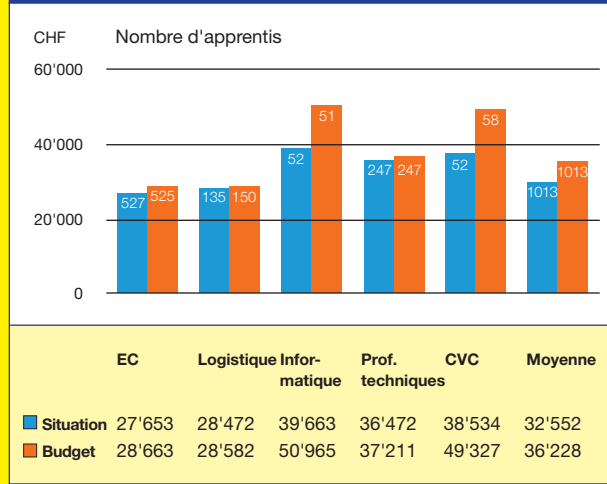
NICKEL!



4. COÛTS ET FINANCEMENT DES PROFESSIONS



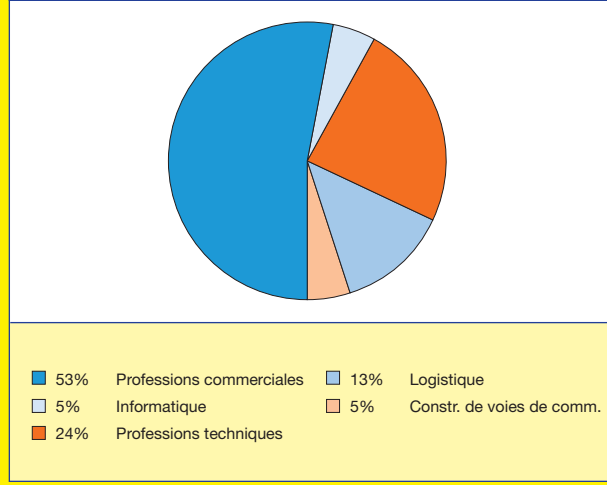
5. COÛTS MOYENS PAR APPRENTI



6. APPRENTIS PAR PROFESSION

Profession	Etat 1.1.02			Entrées			Sorties			Etat 31.12.02			Moyenne
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professions commerciales	176	321	497	70	146	216	47	81	128	199	386	585	527
CVC	43	0	43	27	0	27	6	0	6	64	0	64	52
Logistique	100	12	112	57	2	59	10	0	10	147	14	161	135
Prof. techniques	235	8	243	71	2	73	60	4	64	246	6	252	246
Informatique	7	43	50	10	0	10	6	1	7	11	42	53	51
Total apprentis	561	384	945	235	150	385	129	86	215	667	448	1115	1013
dont apprentis adultes	29	1	30	2	0	2	0	0	0	31	1	32	31

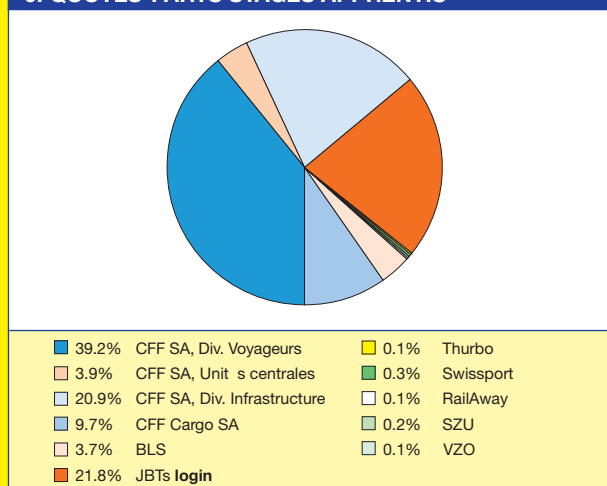
7. APPRENTIS PAR PROFESSION AU 31.12.02



8. ENTREPRISES

- CFF Division Infrastructure, Berne
 - CFF Immobilier, Berne (dès le 01.01.2003)
 - CFF Division Voyageurs, Berne
 - CFF Unité centrale Personnel, Berne
 - CFF Cargo SA, Bâle
 - BLS Lötschbergbahn AG, Berne
 - RailAway, Lucerne
 - SWISSPORT, Zurich Aéroport
 - SZU, Sihltal Zürich Uetliberg Bahn, Zurich
 - THURBO AG, Kreuzlingen
 - VZO, Verkehrsbetriebe Zürichsee und Oberland, Grüningen
- Partenaires dès 2003**
- Aare Seeland mobil AG, Langenthal (dès le 01.01.2003)
 - AAGS, Auto AG Schwyz, Schwyz (dès le 01.01.2003)
 - MOB, GoldenPass Services, Montreux (dès le 01.08.2003)
 - Swissport Genève Aéroport (dès le 01.08.2003)
 - Caisse de pensions CFF, Berne (dès le 01.01.2003)
 - RVBW, Regionale Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen AG, Wettingen (dès le 01.08.2003)
 - SOB, Schweizerische Südostbahn AG, St-Gall (dès le 01.01.2003)
 - ZSG, Zürichsee Schifffahrtsgesellschaft, Zurich (dès le 01.01.2003)

9. QUOTES-PARTS STAGES APPRENTIS



COMPTE DE RÉSULTATS DE LOGIN FORMATION PROFESSIONNELLE EN CHF AU 31.12. 2002

		Comptes 2002		Budget 2002
Produits d'exploitation résultant des livraisons et prestations		36'676'468		40'043'289
Produits placement apprentis		14'857'480		14'261'743
Produits quotes-parts		17'216'423		23'258'874
Produits JBTs		1'867'629		401'000
Produits des locations		1'399'682		1'158'250
Produits du management de la formation		193'710		341'500
Contributions (avant tout subventions)		519'645		621'922
Autres produits		621'898		
Charges directes		2'409'900		2'975'920
Coûts de matériel et de marchandises		1'597'598		1'166'836
Coûts des prestations à des tiers (prestations de services)		812'302		1'809'084
Charges de personnel		23'745'942		26'011'712
dont personnel	6'758'567		7'259'782	
dont apprentis	16'756'759		18'751'931	
Salaires		16'890'663		17'896'641
Allocations		1'214'514		1'670'847
Coûts des assurances sociales		1'512'760		1'965'131
Autres charges de personnel		4'128'005		4'479'094
Autres charges d'exploitation		5'586'197		8'169'887
Coûts de location		1'560'690		1'929'108
Entretien, réparations, remplacements (URE)		92'060		311'050
Coûts véhicules		17'677		44'000
Assurances de choses, taxes, frais		29'488		63'400
Frais d'électricité et taxes d'élimination		40'168		40'966
Frais administratifs et informatiques		1'361'074		3'778'369
Frais de publicité		687'179		835'414
Autres charges d'exploitation		966'456		96'580
Charges financières		-10'446		286'000
Amortissements		841'849		785'000
Produits extraordinaires et hors exploitation, impôts		4'820'000		2'680'000
Réserves pour risques/corrections de valeurs		4'800'000		2'600'000
Impôts		20'000		80'000
Bénéfice d'entreprise		114'430		205'770



BILAN DE LOGIN FORMATION PROFESSIONNELLE EN CHF AU 31.12.2002

	Bilan final au 31.12.2002	Bilan d'ouverture au 1.1.2002
ACTIFS		
Liquidités	7'665'326	
Créances de fournisseurs et prestations	5'862'342	
Autres créances à court terme	1'250'000	
Créances envers l'Administration féd. des contributions	548'982	
Stocks et travaux commencés		
Actifs de régularisation	296'252	
Actif circulant	15'622'902	0
Placements financiers		
Placements mobiliers	1'935'414	719'531
Placements immobiliers		
Actif immobilisé	1'935'414	719'531
TOTAL ACTIFS	17'558'316	719'531
PASSIFS		
Engagements découlant de fournisseurs et prestations	3'714'861	
Autres engagements	2'142'576	
Réserves à court terme	170'124	
Passifs de régularisation	6'229'325	719'531
Engagements financiers à long terme		
Réserves à long terme	5'000'000	
Capital emprunté	17'256'886	719'531
Capital de l'association	187'000	
Bénéfice non comptabilisé	114'430	
Capital propre	301'430	0
TOTAL PASSIFS	17'558'316	719'531



BDO Visura
Révision

4501 Solothurn, Biberiststrasse 16
Tél. 032 624 62 46, Fax 032 624 63 08
www.bdo.ch

Rapport de l'organe de révision
à l'Assemblée des membres de

login formation professionnelle

En notre qualité d'organe de révision, nous avons vérifié la comptabilité et les comptes annuels (bilan et compte de profits et pertes) de login formation professionnelle pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2002.

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels incombe au comité directeur alors que notre mission consiste à vérifier ces comptes et à émettre une appréciation les concernant. Nous attestons que nous remplissons les exigences de qualification et d'indépendance.

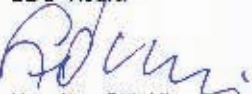
Notre révision a été effectuée selon les normes de la profession en Suisse. Ces normes requièrent de planifier et de réaliser la vérification de manière telle que des anomalies significatives dans les comptes annuels puissent être constatées avec une assurance raisonnable. Nous avons révisé les postes des comptes annuels et les indications fournies dans ceux-ci en procédant à des analyses et à des examens par sondages. En outre, nous avons apprécié la manière dont ont été appliquées les règles relatives à la présentation des comptes, les décisions significatives en matière d'évaluation, ainsi que la présentation des comptes annuels dans leur ensemble. Nous estimons que notre révision constitue une base suffisante pour former notre opinion.

Selon notre appréciation, la comptabilité et les comptes sont conformes à la loi suisse et aux statuts.

Nous recommandons d'approuver les comptes annuels qui vous sont soumis.

Solothurn, le 27 février 2003
4211/759td/om

BDO Visura


Hansjörg Stöckli

Expert-comptable diplômé


ppa. Thomas De Michel

Réviseur responsable
Expert-comptable diplômé

Membre de la Chambre  fiduciaire



LES APPRENTIS ONT LA PAROLE



Ertan Yildiz est apprenti nettoyeur en bâtiment, une profession d'avenir. Le nettoyage professionnel avec des machines et méthodes les plus modernes constitue l'essentiel de son travail. Les tâches sont variées et plus exigeantes qu'on ne le croirait. C'est bien pour cela que la durée de la formation est de trois ans.



Gestionnaire en logistique, ça sonne bien, non? Angela Perlini est dans une apprentie heureuse et fait preuve d'enthousiasme dans son métier d'avenir. «J'apprends à connaître des gens, je travaille à l'intérieur et à l'extérieur, à l'ordinateur ou au service de la manœuvre et apprécie les contacts dans le cadre des cours professionnels.»



«Je travaille volontiers à l'extérieur», déclare Rolf Gass, apprenti constructeur de voies de communication, orientation voies ferrées. Poser des rails sur des traverses en respectant exactement les intervalles, les fixer et les visser avec précision de manière à garantir la sécurité des trains, c'est une partie de sa formation de trois ans. Et les perspectives d'avoir un bon job sont bonnes.



La future employée de commerce en transports publics Marie-Sarah Geering ne voulait pas entendre parler d'un apprentissage commercial dans une banque ou une assurance, ça lui semblait trop ennuyeux. Maintenant elle apprécie le contact au guichet où elle vend des billets et conseille les clients. Le travail qu'elle accomplit, très varié d'autant plus qu'elle change de lieu de travail tous les six mois, constitue une formation de base idéale.



«Pour apprendre polymécanicien, on m'offre une formation de base variée», explique Thomas Frei. «Au cours des 3^e et 4^e années d'apprentissage, la possibilité me sera donnée de me former dans une ou plusieurs spécialisations points forts, telles que montage, maintenance, usage de pièces (fraisage, décolletage, perçage), préparation du travail, etc. J'adore travailler avec une précision au centième et même au millième de millimètre! Je me sens stimulé en endossant des responsabilités et en travaillant en équipe dans des projets!»



Esprit d'équipe? Volonté d'apprendre? Flexibilité? Pensée logique et analytique? Ces quelques mots-clés ont suffi pour convaincre Anna Barbara Brechbühl d'apprendre le métier d'informaticienne. «Mais c'est aussi parce qu'un apprentissage commercial me paraissait trop «conventionnel» que j'ai fait ce choix. Durant mes deux ans de formation de base, j'ai déjà appris plein de choses (réseau, webdesign, hardware, support) et j'espère que ça continuera à être aussi passionnant et varié durant les deux années qui suivront.»