De l'importance de la qualité de la formation telle que perçue par les apprenti·e·s

Florinda Sauli, Matilde Wenger et Jean-Louis Berger

IFFP

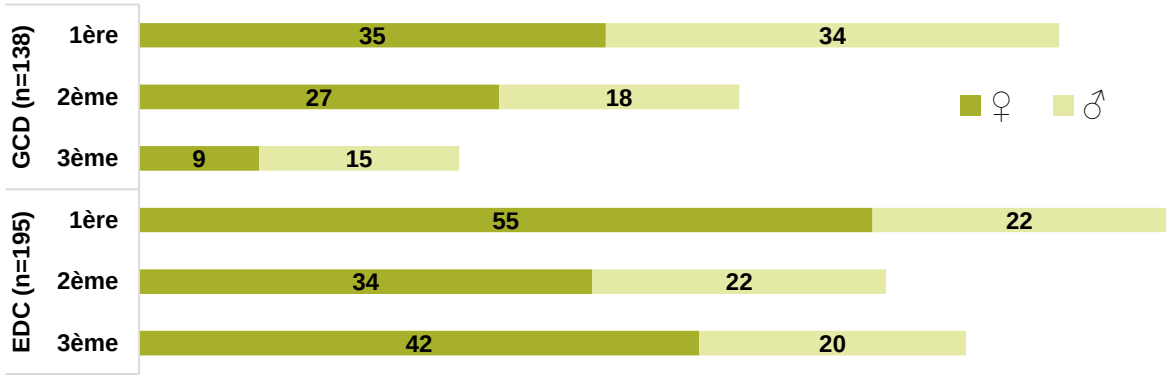
Projet soutenu par le Fonds National Suisse de la recherche scientifique: « *La qualité de la formation professionnelle initiale: comment les acteurs de la formation la conçoivent-ils ? Comment module-t-elle l'engagement des apprentis ? Analyse inter-lieux de formation et développement d'un instrument scientifiquement fondé* ». Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute discussion: Jean-Louis.Berger@iffp.swiss

Objectifs de l'étude

Plusieurs questionnements sont à la base de cette étude: dans quelle mesure la façon dont les apprenti·e·s perçoivent la qualité de leur formation est-elle liée à des conséquences telles que leur satisfaction, leur engagement ou leur intention de résilier le contrat d'apprentissage? Quels sont les aspects prépondérants de cette qualité perçue?
Afin de répondre à ces interrogations, les apprenti·e·s employé·e·s de commerce (EDC) et gestionnaires du commerce de détail (GCD) de deux écoles professionnelles romandes ont rempli un questionnaire leur demandant d'évaluer de multiples caractéristiques de la qualité perçue ainsi que des possibles conséquences.

Participant·e·s 333 apprenti·e·s, âge moyen : 18 ans et 8 mois

Répartition par champ professionnel, année et sexe



Les caractéristiques de la qualité de la formation selon les perceptions des apprenti·e·s

Liens théorie-pratique	Perception de concordance et d'utilité des connaissances entre école et entreprise ou entre théorie et pratique
Contacts lieux de formation	Ampleur et fréquence des contacts entre corps enseignant et personnes formatrices en entreprise
Dossier de formation	Utilité perçue du dossier de formation
Pratiques d'enseignement	Perception de l'enthousiasme et du soutien pédagogique
Contrôle en école	Sentiment de se voir imposer une façon spécifique de penser et de se comporter limitant son autonomie
Charge de travail en école	Perception des exigences liées au programme scolaire (p. ex., tests, heures de cours, quantité de contenus)
Relations sociales à l'école	Relations avec les camarades et ambiance en classe
Être traité·e comme un·e adulte	Sentiment d'être traité·e comme une personne mature et responsable à l'école
Encadrement en entreprise	Pratiques de formation et disponibilité des collègues et de la personne formatrice
Diversité des tâches en entreprise	Perception d'effectuer des tâches variées en entreprise
Contacts clientèle	Qualité des interactions avec la clientèle
Tâches ingrates en entreprise	Sentiment de devoir effectuer des tâches que les autres ne veulent pas faire
Être considéré·e comme un·e employé·e	Sentiment d'effectuer le même travail que les employé·e·s

Importance de la qualité perçue et des motivations au choix du métier …

 indique une association positive  une association négative entre aspects interrogés.

Exemple: plus l'encadrement en entreprise est perçu positivement, moins les apprenti·e·s ont l'intention de résilier leur contrat d'apprentissage.

Prédicteurs	**Intention de résilier le contrat**	**Satisfaction quant à son apprentissage**	**Engagement en école**	**Engagement en entreprise**
Qualité perçue				
Encadrement en entreprise	👎👎	👍👍		👍👍
Contacts clientèle				👍
Contacts lieux de formation	👍👍			
Dossier de formation		👍👍	👍	👍
Pratiques d'enseignement			👍👍	
Charge de travail en école		👍		
Motivations au choix du métier				
Motivation autonome	👎👎	👍👍	👍	👍👍
Motivation contrôlée		👍👍		

Les caractéristiques de la qualité perçue et la motivation expliquent en large partie le niveau de satisfaction (59%), d'intention de résilier le contrat (28%), d'engagement en école (51%) et d'engagement en entreprise (67%).

Pour plus d'informations veuillez consulter les autres résumés du projet: celui de l'étude pilote et de la phase 1.

… dans la satisfaction et l'intention de résilier le contrat d'apprentissage

L'**encadrement en entreprise** est associé autant à la satisfaction des apprenti·e·s qu'à leurs intentions de résilier le contrat. Plus cet encadrement est perçu positivement, plus cette satisfaction est forte et moins l'intention de résilier le contrat est présente. Nous retrouvons la même dynamique avec la **motivation autonome**: plus l'apprenti·e a choisi l'apprentissage suivi par intérêt pour le métier, plus il ou elle se dit satisfait·e et moins il ou elle a l'intention de résilier le contrat.

Les **contacts entre lieux de formation** sont associés à une plus forte intention de résilier le contrat. Ce résultat, qui peut sembler paradoxal, pourrait s'expliquer d'une part par le fait que davantage de contacts entre enseignant·e·s et personnes formatrices peuvent être perçus comme une forme de contrôle et, d'autre part, que ces contacts ont généralement lieu en cas de problèmes avec l'apprenti·e.

… dans l'engagement à l'école et en entreprise

Les caractéristiques de qualité liés à l'école, notamment les **pratiques d'enseignement** expliquent l'engagement à l'école, alors que ceux liés à l'entreprise tels que l'**encadrement en entreprise** et les **contacts avec la clientèle** expliquent l'engagement en entreprise.

Une perception positive du **dossier de formation** – instrument visant à faire le pont entre entreprise et école – est associée à un engagement plus élevé tant en entreprise qu'en école.

Prochains pas

La suite de l'étude prévoit une enquête auprès d'environ mille apprenti·e·s ainsi que le développement d'un instrument d'évaluation formative adressé aux enseignant·e·s et personnes formatrices afin de leur permettre de tenir compte, dans leurs pratiques de formation, des perceptions des apprenti·e·s quant à la qualité de leur formation.