

Qualité de l'apprentissage

Surveiller et accompagner – mais comment ?

Par Kerstin Duemmler et Isabelle Caprani

Les apprenti-e-s ou entreprises formatrices rencontrant des problèmes ou ayant des questions en lien avec la formation peuvent s'adresser aux personnes responsables de la surveillance et de l'accompagnement de la formation professionnelle de leur canton. Dans le paysage fédéral suisse se sont développés différents systèmes avec leurs avantages et inconvénients.

Pour assurer la qualité de l'apprentissage en entreprise, les cantons doivent mettre en place des systèmes de surveillance et d'accompagnement. Selon la loi fédérale de la formation professionnelle, la surveillance comprend l'octroi et le retrait d'autorisations de former aux entreprises et veille à la fois au respect des dispositions légales du contrat d'apprentissage et à ce que les entreprises et les apprenti-e-s respectent ce contrat.

Un des buts principaux est de détecter des difficultés rencontrées par les apprenti-e-s durant leur formation ou d'éventuelles lacunes dans la formation dispensée par les entreprises pour prévenir les ruptures d'apprentissage. Un accent est mis sur l'encadrement et l'accompagnement des jeunes et des personnes formatrices pour développer la qualité de l'apprentissage.

Différentes pratiques cantonales

Une étude mandatée par le canton de Vaud et menée par des chercheuses de la HEFP dresse un panorama des différents systèmes de l'ensemble des cantons romands, ainsi que de deux cantons suisses alémaniques, Berne et Soleure. Les cadres légaux des cantons, les services en charge, les profils et attachements des personnes responsables de la surveillance ainsi que leurs missions et charges de travail sont très différents d'un canton à l'autre. L'étude distingue deux modes de fonctionnement principaux.

Occupation principale d'employé-e-s cantonaux/ales

Une première façon d'organiser la surveillance et l'accompagnement de l'apprentissage est d'octroyer cette respon-

sabilité aux employé-e-s cantonaux/ales comme c'est le cas dans les cantons de Berne, Neuchâtel et Soleure. Ces personnes sont responsables de plusieurs métiers et exercent cette fonction en tant qu'emploi principal. N'étant pas expert-e-s de l'ensemble des métiers pris en charge, leur profil est plutôt généraliste avec une bonne connaissance des bases légales et du contexte général de la formation professionnelle en entreprise. Pour clarifier des questions spécifiques aux métiers, liées par exemple aux autorisations de former, ces employé-e-s peuvent mandater ponctuellement des spécialistes professionnel-le-s.

Un accent est mis sur l'encadrement et l'accompagnement des jeunes et des personnes formatrices.

Commissaires professionnel-le-s mandaté-e-s

Une deuxième façon d'organiser la surveillance et l'accompagnement est de

s'appuyer sur des commissaires professionnel-le-s actifs/ives dans les métiers comme c'est la règle dans les cantons romands à l'exception de Neuchâtel. En charge de la surveillance à des taux très variables, elles et ils sont mandatés par les cantons sur conseil des associations professionnelles et défrayés selon un forfait pour leurs visites en entreprises.

Dans les cantons de Vaud et Genève, ces personnes ont en revanche un contrat de travail avec l'association professionnelle ou l'État. Ces deux cantons emploient en plus quelques commissaires généralistes en charge d'un grand nombre de métiers. Pour garantir le suivi administratif, les cantons embauchent également des employé-e-s qui encadrent les commissaires.

Avantages et inconvénients des systèmes

Les cantons qui se basent sur des employé-e-s ne représentant pas une profession ou association professionnelle, mettent en avant leur statut neutre vis-à-vis des entreprises formatrices qui éviterait ainsi le risque de « copinage » ou de concurrence. Comme la fonction est exercée en tant qu'occupation principale, leurs connaissances du cadre légal de l'apprentissage ainsi que leur disponibilité en cas



↑ Détecter des difficultés est un des buts principaux de la surveillance cantonale de l'apprentissage.

d'urgence seraient également plus grandes, leurs permettraient d'agir de manière autonome et efficace sur le terrain.

Les systèmes de surveillance et d'accompagnement travaillant avec des commissaires professionnel-le-s mettent en avant leur proximité avec le monde du travail qui permettrait de mieux répondre aux problèmes et questions spécifiques en lien avec l'apprentissage du métier. Le réseau des professionnel-le-s serait aussi un avantage pour trouver une nouvelle place d'apprentissage pour des apprenti-e-s en situation de rupture de contrat de formation.

Prévention et accompagnement

L'étude souligne l'importance des visites préventives en entreprises qui devraient être obligatoires, mais qui demandent également l'agencement du temps de travail, ce qui n'est pas le cas dans tous les cantons. Détecter ainsi de façon précoce les problèmes et accompagner les entreprises et apprenti-e-s assurerait au mieux la qualité de l'apprentissage.

Une structure spécifique parallèle se chargeant des problèmes personnels des apprenti-e-s, comme cela est déjà le cas dans les cantons de Vaud et Genève par exemple, permettraient de renforcer cet accompagnement et de prévenir des ruptures de contrats d'apprentissage.

Détecter de façon précoce les problèmes et accompagner les entreprises et apprenti-e-s assurerait au mieux la qualité de l'apprentissage.

▪ Kerstin Duemmler, senior researcher du champ de recherche « Identité professionnelle et diversité » et senior lecturer MSc en formation professionnelle, HEFP
▪ Isabelle Caprani, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Intégration dans la formation professionnelle et le marché du travail », HEFP

Bibliographie

Caprani, I., & Duemmler, K. (2020). Cerner différentes pratiques cantonales en termes de surveillance et d'accompagnement de l'apprentissage. Renens: IFFP.

► www.hefp.swiss/surveillance-accompagnement-pratiques-cantonales