

Reconnaissance et formation

# Une gestion propre et en ordre

Par **Sandrine Cortessis**, **Roxanne Bruchez Ischi** et **François Bouyssarie**

**Les cadres du secteur du nettoyage développent toutes sortes de compétences au fil du temps et de leurs expériences. La HEFP a contribué à l'élaboration d'un dispositif pour reconnaître leurs acquis, mais aussi leurs lacunes, et leur proposer par la suite des formations individuelles et sur mesure.**

Hormis le brevet fédéral en cours de révision, il n'existe aucune formation dédiée spécifiquement à l'encadrement dans les entreprises de nettoyage. De ce constat est né un projet pilote. La maison romande de la propreté (MRP) a mandaté la HEFP pour l'accompagner dans la conception d'un dispositif hybride de reconnaissance et de formation destiné aux cadres du secteur.

La mise en place d'une filière diplômante pour les agent-e-s de propreté allant de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et du certificat fédéral de capacité (CFC) à la maîtrise fédérale est une nécessité pour répondre aux évolutions du métier et rendre attractive la profession. Les entreprises ont be-

soin de recruter des chef-fes d'équipe ayant des compétences dans le domaine de l'encadrement, au-delà de la maîtrise des techniques du métier.

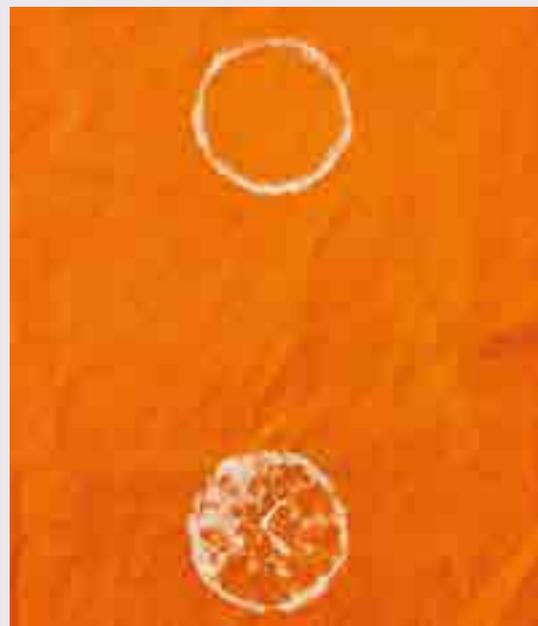
l'exercice de rédaction. Ils et elles ont pourtant appris à organiser le travail de leur personnel, à diriger des chantiers d'entretien avec les dimensions opérationnelles, logistiques et financières que cela suppose. Il s'agit donc de reconnaître les expériences et stratégies développées en privilégiant une démonstration orale plutôt qu'écrite des compétences.

## Accompagnement du dispositif pilote

La HEFP a accompagné le groupe de pilotage dans la conception du dispositif. Un référentiel de compétences, basé sur le profil type d'un-e encadrant-e dans le domaine du nettoyage, a été élaboré. Les six candidat-e-s retenu-e-s pour le projet ont participé à des ateliers d'une durée de trois jours pour mesurer les adéquations ou écarts entre attendus du référentiel et travail quotidien.

Des exercices d'analyse du travail et la préparation d'un dossier réunissant une brève présentation de leur parcours, un CV et des documents utilisés quotidiennement par les candidat-e-s comme les plannings ou les calculs d'offres leur ont permis de se préparer à un entretien oral conduit par des expert-e-s pour identifier les compétences présentes ou manquantes.

Ces activités se sont révélées riches. Les participant-e-s, très engagé-e-s, ont cependant eu de la peine à rendre leurs



↑ Illustration d'Anna Chiaruttini, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

documents écrits dans les temps. Enfin, alors que la volonté de la MRP était de mettre en place des parcours personnalisés, une phase de bilan initiée par la HEFP a mis en lumière les difficultés à créer des compléments de formation pour de petits effectifs. Pour que le dispositif soit viable financièrement, il s'agirait à l'avenir de mobiliser plus de candidat-e-s et d'entreprises.

- Sandrine Cortessis, senior researcher du champ de recherche « Expérience et apprentissage tout au long de la vie », HEFP
- Roxanne Bruchez Ischi, responsable des filières d'études Formation, HEFP
- François Bouyssarie, directeur honoraire, maison romande de la propreté (MRP)

► [www.maisondelaproprete.ch](http://www.maisondelaproprete.ch)

## La mise en place d'une filière diplômante pour les agent-e-s de propreté jusqu'à la maîtrise fédérale est une nécessité.

soin de recruter des chef-fes d'équipe ayant des compétences dans le domaine de l'encadrement, au-delà de la maîtrise des techniques du métier.

### Un personnel peu diplômé mais expérimenté

Les responsables actuellement en emploi ont souvent un bagage scolaire élémentaire et sont peu rompu-e-s à