

Centres de formation pour automaticien-ne-s

Un entraînement progressif

Par Isabelle Caprani, Alexandra Felder et Kerstin Duemmler

Comprendre comment des apprenti-e-s automaticien-ne-s en centre de formation vivent leur accompagnement et quel rôle cet encadrement joue dans leur développement professionnel, tel est l'intérêt d'une étude menée par une équipe de chercheuses de la HEFP.

La progression de l'apprentissage dépend fortement de l'accompagnement que les apprenti-e-s expérimentent au quotidien durant leur formation. Pour offrir un encadrement soutenu, certaines entreprises notamment dans le domaine technique comme l'automatisation mettent en place des centres de formation. Axé sur la formation pratique, ils se caractérisent par l'encadrement d'un groupe d'apprenti-e-s par des formateurs et formatrices qui y consacrent l'entier de leur temps de travail. Les ap-

prenti-e-s peuvent ainsi évoluer ensemble tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté.

Apprentissage exigeant, l'automatisation demande de la polyvalence et des compétences approfondies en particulier en mathématiques, informatique, électricité, électronique, mécanique, hydraulique, pneumatique et programmation. Parallèlement à l'enseignement en école professionnelle, ces centres de formation vont amener les bases pratiques durant les deux premières années de formation. Les apprenti-e-s achèvent leur formation dans les ateliers de production de leur entreprise.

Une étude qualitative menée auprès d'une dizaine d'apprenti-e-s a permis de mieux comprendre la manière de vivre l'apprentissage en centre de formation.

Un temps pour la réflexion

Une spécificité de l'accompagnement dans les centres de formation repose sur un apprentissage progressif basé sur la pratique répétée par exercices, tel un entraînement, particulièrement en début de formation. Cette approche est souvent perçue par les apprenti-e-s comme une démarche par excellence qui va fixer les bases du métier tout en leur permettant de consolider leur pratique et de se préparer aux examens intermédiaires. Cette pratique laisse aussi aux apprenti-e-s le temps à la réflexion notamment afin de trouver des solutions par elles-/eux-mêmes. Elles et ils peuvent ainsi non seulement apprivoiser et comprendre mais également réaliser et intégrer leurs tâches.

Pour les apprenti-e-s, les activités communes contribuent à la bonne ambiance sur le lieu de formation, procurant un cadre agréable et propice à l'apprentissage. Le fait de se retrouver ensemble dans un même espace les rassure et contribue à créer un esprit d'équipe caractérisé par l'entraide et le soutien mutuel. « Travailler en équipe, on est avec un pote, on discute, on peut déconner, on travaille ensemble donc on peut comparer nos idées, ça nous permet de nous améliorer. Si l'autre a une meilleure idée que soi, on en prend de la graine », raconte un apprenti.

La mise en situation avec des pairs, qui encourage également la co-construction du collectif de formation, leur



↑ Illustration de Felix Helbling, 2^e année de formation en classe de graphisme, F+F École d'art et de design de Zurich

permet de mener une réflexion commune sur leur apprentissage du métier et ainsi questionner leurs pratiques professionnelles.

Encadrement « sur mesure »

Les personnes formatrices occupent une place essentielle dans les centres de formation, puisque par la proposition d'exercices et surtout la création d'un espace de dialogue, elles permettent aux apprenti-e-s d'assimiler les gestes et connaissances du métier. Leur présence constante donne ainsi la possibilité aux apprenti-e-s de leur poser des questions en vue d'approfondir leur connaissance. Une situation très appréciée, comme le souligne un apprenti : « Les formateurs, ils sont à notre écoute. Enfin je dirais on peut poser n'importe quelle question, on peut se tromper, on peut faire n'importe quoi, ils nous expliqueront toujours, je veux dire. »

Les feedbacks réguliers sur le travail effectué encouragent les apprenti-e-s à s'impliquer dans leur formation et à continuer à développer leur pratique. L'intervention didactique place l'espace de discussion au centre des pratiques d'accompagnement qui favorise aussi l'échange sans craindre les conséquences d'une erreur.

Éloigné de la production

Cependant, l'éloignement du contexte productif propre à l'entreprise tend selon certain-e-s apprenti-e-s à les détourner de l'aspect concret du travail. La projection dans le métier peut également être perturbée dans un tel

contexte de formation qui tend à les écarter de la réalité du monde du travail, ce que décrit un autre apprenti : « Comme je suis dans un centre de formation je suis là-bas que pour apprendre entre guillemets. Je ne fais pas des choses qui vont servir à mon entreprise, je fais juste des exercices pour moi. »

De plus, le passage en production, souvent critiqué par les apprenti-e-s, marque un décalage important avec les pratiques apprises en centre de formation qui ne peuvent être transférées sans adaptation. Les nouveaux collègues n'assurent pas toujours leur accompagnement. Un nouveau temps d'apprentissage qui témoigne notamment d'un manque de coordination entre centre de formation et secteur de production est dès lors nécessaire. C'est particulièrement l'intégration au processus de fabrication qui permettra de fixer les compétences acquises et ainsi donner du sens à l'ensemble de leur formation. L'éloignement du monde de la production demeure un défi que les centres de formation devront relever en vue d'assurer la professionnalisation des apprenti-e-s.

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

► www.hefp.swiss/identites-professionnelles-apprenti-e-s

