

L'essentiel en bref

Pour les jeunes sortis de la scolarité obligatoire, l'apprentissage d'un métier dans une entreprise est un type de formation très courant et apprécié en Suisse. Ils sont 4086 à suivre cette voie à Genève en 2004. Ce système fonctionne en alternance entre l'entreprise (en immersion pendant 3 à 4 jours par semaine) et l'école (complément théorique pendant 1 à 2 jours par semaine). Pour vérifier la qualité de la formation dispensée en entreprise, un système de contrôle par des professionnels de la branche, appelés des commissaires d'apprentissage (598 en 2004), a été mis en place à Genève. Ce dispositif de surveillance est depuis plusieurs années dénoncé pour ses faiblesses : manque de commissaires, visites peu nombreuses auprès des apprentis et formateurs, conflits de loyauté des commissaires à l'égard des entreprises surveillées, etc. Cette situation a amené la CEPP à engager une évaluation du dispositif de surveillance de l'apprentissage en entreprise.

L'évaluation s'est intéressée à la façon dont ce dispositif était appliqué, aux types de problèmes que l'on pouvait identifier, aux solutions trouvées, à l'impact de ce dispositif sur les conditions d'apprentissage et la qualité de la formation. Elle s'est également documentée sur les autres pratiques cantonales en matière de surveillance de l'apprentissage en vue de proposer des alternatives ou améliorations possibles au système actuel.

Après avoir interrogé une trentaine d'acteurs impliqués dans l'apprentissage ou sa surveillance (commissaires d'apprentissage, conseillers en formation, associations patronales ou syndicales, enseignants, etc.) dans divers métiers, l'évaluation s'est ensuite concentrée sur l'examen de la situation dans quatre métiers spécifiques : la vente, la coiffure, la mécanique (automobiles) et l'électricité (monteurs électriciens). Pour ce faire elle a réalisé des entretiens avec 24 apprentis et 24 formateurs en entreprise et 8 commissaires d'apprentissage. Ensuite une comparaison a été effectuée avec les cantons de Vaud, Neuchâtel et Bâle-Ville.

L'évaluation a relevé un certain nombre de problèmes de mise en œuvre. Elle confirme le manque de commissaires d'apprentissage et analyse les conséquences de ce déficit : surcharge des conseillers en formation qui doivent pallier le manque de commissaires, attribution des autorisations de former réalisée dans des conditions difficiles, suivi lacunaire de la formation professionnelle. Les pratiques de surveillance observées sur le terrain ne correspondent que rarement aux dispositions légales et ne permettent pas de garantir la qualité des places d'apprentissage. La diversité constatée au niveau de ces pratiques entraîne en outre des inégalités de traitement à la fois entre les entreprises et entre les apprentis.

Quand elle est exercée, la surveillance des commissaires est lacunaire à bien des égards : sous-utilisation des outils de surveillance, attention focalisée sur les notes scolaires, neutralité contestée du commissaire, déroulement peu orthodoxe des entretiens. Du point de vue des acteurs, les témoignages des apprentis et des formateurs en entreprise montrent de grandes frustrations et de sérieux doutes quant à la qualité de la surveillance. Les apprentis expriment notamment une grande méfiance à l'égard des commissaires d'apprentissage et ne considèrent pas l'entretien avec le commissaire d'apprentissage comme un moyen de résoudre les problèmes rencontrés durant leur formation professionnelle. Les formateurs interrogés confirment de leur côté le faible rôle joué par les commissaires d'apprentissage dans la résolution de problèmes auxquels ils ont été confrontés.

Concrètement, peu de solutions sont trouvées pour les apprentis en difficulté et les situations se péjorent jusqu'à ce qu'il ne reste plus qu'une seule option possible : la résiliation du

contrat d'apprentissage. La prévention et l'anticipation des problèmes ne semble pas effectuée à satisfaction des acteurs. L'évaluation montre que le dispositif de surveillance n'obtient pas les résultats espérés en matière de détection des problèmes. La capacité de prise en charge est notablement diminuée par le manque de commissaires d'apprentissage ou par le fait que certains n'effectuent pas leurs visites programmées.

Pourtant, de nombreux acteurs s'accordent à souligner l'importance d'une surveillance exercée par des professionnels du métier, seule à même de détecter certains problèmes. Il n'en reste pas moins que les conditions actuelles (faiblesse des rémunérations perçues, manque de temps et de disponibilité, risque de copinage au sein de certaines professions, etc.) ne permettent pas aux commissaires d'apprentissage d'assumer au mieux leur responsabilité. Il convient donc de doter le système actuel des moyens de son efficacité.

Du côté de l'Etat, en particulier de l'autorité de surveillance, des améliorations organisationnelles sont proposées afin de disposer d'un meilleur système d'information et de suivi des apprentissages. L'évaluation relève également les difficultés de cette autorité face aux contraintes imposées par sa mission : à la fois veiller à la qualité des places d'apprentissage, sanctionner les entreprises en cas de non-respect des conditions d'apprentissage et en même temps convaincre le plus possible d'entreprises d'engager des apprentis.

En partant de ces constats et des comparaisons effectuées avec d'autres cantons, des améliorations sont toutefois possibles pour rendre la surveillance de l'apprentissage plus efficace. De l'avis de la CEPP il faudra notamment affiner les outils utilisés et différencier la surveillance en fonction des situations particulières des apprentis et des entreprises. Le partenariat sur lequel repose la formation professionnelle doit être redéfini, en particulier l'intégration des écoles professionnelles dans le réseau de surveillance et la manière dont les informations sont échangées entre les divers acteurs. Une attention particulière de la surveillance devra se porter sur les apprentis les plus en difficultés et des projets spécifiques de soutien devront être développés pour eux. Plus généralement, la collaboration entre les écoles professionnelles, l'autorité de surveillance et les entreprises devra être notablement améliorée.

Au terme de cette évaluation, la CEPP a adopté 10 recommandations qui vont dans l'esprit d'améliorer le dispositif existant, de l'adapter aux contraintes actuelles. Elles visent notamment à :

- simplifier et clarifier le dispositif pour les apprentis et les entreprises formatrices ;
- instaurer un tri des problèmes dès leur signalement à l'OFPC et différencier le rôle des conseillers en formation ;
- modifier les processus de collaboration et la répartition des charges entre l'OFPC et les commissaires d'apprentissage (attribution des apprentis, des cas à suivre) ;
- adapter le type et l'intensité de la surveillance selon les spécificités des métiers et branches professionnelles ;
- mieux impliquer les partenaires sociaux (patrons, syndicats) et valoriser leur contribution.

Pour la réalisation de ces recommandations, la contribution de l'ensemble des partenaires de l'apprentissage est indispensable pour pouvoir améliorer la surveillance et garantir la qualité des places d'apprentissage. Cette amélioration de la surveillance contribuera à la pérennisation d'une filière de formation dont les qualités sont reconnues de tous.