



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention :	030-2025
Type d'intervention :	Interpellation
Motion ayant valeur de directive :	☐
N° d'affaire :	2025.GRPARL.90
Déposée le :	03.03.2025
Motion de groupe :	Non
Intervention de l'organe du GC :	Non
Déposée par :	Saïd (Biel/Bienne, PS) (porte-parole)
Cosignataires :	0
Urgence demandée :	Non
Urgence accordée :	
N° d'ACE :	859/2025 du 20 août 2025
Direction :	Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification :	Non classifié

Conditions de travail des apprentis dans le canton de Berne

Le système de formation professionnelle duale suisse est souvent vanté au niveau international. Plus de 200 000 personnes suivent un apprentissage en Suisse, ce qui montre l'importance de ce système dans notre pays. Les objectifs et les droits des personnes en formation sont régis par la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). Selon l'article 3, lettre a, le système de formation professionnelle vise à permettre aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer durablement dans le monde du travail. L'article 10 reconnaît le droit des personnes en formation d'être consultées, tandis que l'article 24 confie aux cantons la surveillance de la formation professionnelle initiale. Enfin, l'article 45 charge les cantons d'assurer la formation continue des formateurs.

Malheureusement, une récente enquête nationale menée par Unia, basée sur près de 1500 témoignages recueillis dans toute la Suisse, montre que plus d'un tiers des apprenties et apprentis (34,5 %) ne sont pas satisfaits de leur formation en entreprise. Cette insatisfaction est attribuée à de multiples facteurs, notamment des expériences de racisme, de mobbing, de harcèlement sexuel, le non-respect de la législation sur les heures de travail, un manque de vacances, ainsi que des journées de plus de 9 heures de travail pour 55,5 % des apprenties et apprentis interrogés, bien que cela soit illégal selon la loi suisse sur le travail. Par ailleurs, il apparaît que 53,2 % des apprenties et apprentis se déclarent souvent ou toujours stressés, tandis que 66,6 % affirment être fréquemment ou constamment épuisés.

Selon des chiffres de l'OFS de 2003, le taux de résiliation des contrats d'apprentissage atteint 24 %, ce qui démontre une importante vulnérabilité des jeunes en formation. Un décrochage intervenant à une période charnière du développement peut avoir des conséquences durables sur la trajectoire personnelle et professionnelle des jeunes concernés. Les statistiques de l'OFS montrent de plus que les jeunes travailleuses et travailleurs âgés de 16 à 24 ans sont deux fois plus exposés aux accidents professionnels que leurs collègues plus âgés.

Face à ces constats, certains cantons, comme le Jura, ont instauré des dispositifs spécifiques pour accompagner les apprenties et apprentis en difficulté. Ces mesures incluent la création d'un poste de responsable du suivi des apprentis, dont le rôle est de traiter les difficultés liées à l'apprentissage, en vue de contribuer à réduire le taux de résiliation des contrats. Dans le canton de Vaud, un réseau d'infirmiers et d'infirmières scolaires est également mis à disposition des apprenties et apprentis, offrant un soutien précieux. Cependant, des lacunes persistent, puisque 55 % des apprenties et apprentis interrogés indiquent que leur entreprise n'a jamais été contrôlée par l'Office de la formation professionnelle. Selon Unia, ces contrôles sont insuffisants pour garantir le respect des droits et des conditions de travail des jeunes en apprentissage.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Existe-t-il des indicateurs permettant d'évaluer la satisfaction des apprenties et apprentis dans notre canton et de mesurer la qualité de la formation professionnelle dans les entreprises formatrices ?
2. Le cas échéant, comment sont-ils exploités pour améliorer le système de formation duale ? Le Conseil-exécutif envisage-t-il de les étendre ?
3. Combien de dossiers d'apprentissage une personne de l'office compétent gère-t-elle ? Sur quels critères ce nombre est-il déterminé ? Cela permet-il de garantir un traitement de qualité pour chaque apprentie et chaque apprenti ?
4. Le canton de Berne dispose-t-il de services spécifiques pour accompagner les apprenties et apprentis en difficulté, tant sur le plan professionnel que psychologique ? Le cas échéant, combien de postes sont consacrés à cette tâche ?
5. Quelles mesures spécifiques existent dans le canton de Berne pour protéger la santé mentale et physique des apprenties et apprentis afin de prévenir le stress et l'épuisement ?
6. Le Conseil-exécutif envisage-t-il de renforcer la sensibilisation des apprenties et apprentis aux recours disponibles en cas de discrimination ou de harcèlement ?
7. Quels mécanismes concrets le canton de Berne a-t-il mis en place pour surveiller le respect des législations sur la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne les heures de travail, les discriminations et le bien-être des apprenties et apprentis ?
8. Des contrôles sont-ils entrepris ? Le cas échéant, à quelle fréquence sont-ils entrepris et quelles actions sont prises en cas d'irrégularités ?
9. Dispose-t-on d'informations sur l'adéquation du temps de repos des apprenties et apprentis ? Si oui, sur quels critères repose cette évaluation ?

Réponse du Conseil-exécutif

Voici les réponses du Conseil-exécutif aux différentes questions :

1. *Existe-t-il des indicateurs permettant d'évaluer la satisfaction des apprenties et apprentis dans notre canton et de mesurer la qualité de la formation professionnelle dans les entreprises formatrices ?*

En vertu de l'article 8, alinéa 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), les prestataires de la formation professionnelle assurent le développement de la qualité. La Confédération encourage le développement de la qualité, établit des normes de qualité et en

surveille le respect (art. 8, al. 2 LFPr). Pour cette raison, il y a plus de vingt ans, la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) a développé la « QualiCarte », en collaboration avec l'Union patronale suisse (UPS) et l'Union suisse des arts et métiers (Usam). Applicable à toutes les professions, la QualiCarte est un instrument permettant d'évaluer la qualité de la formation en entreprise. Elle a pour objectif d'identifier les potentiels d'optimisation et d'améliorer en continu la qualité de la formation. La QualiCarte définit 28 indicateurs pour une formation de qualité élevée et est utilisée sous la forme d'un formulaire interactif. Des spécialistes prestataires de services à titre accessoire pour l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP) rendent visite aux nouvelles entreprises formatrices environ un an après le début du premier contrat d'apprentissage. À cette occasion, ils discutent des points pertinents pour la formation et consignent des éventuelles propositions d'amélioration. Le rapport en résultant est remis au Conseil en formation de l'OMP (service de surveillance, toujours encore souvent appelé au quotidien commission de surveillance des apprentissages), lequel veille ensuite à ce que les modifications définies soient mises en œuvre sur place. Il est donc possible qu'une entreprise formatrice soit inspectée à plusieurs reprises avant que les mesures décidées aient été appliquées. Parallèlement au sondage des entreprises formatrices, un entretien a lieu avec les personnes en formation sur la base d'un formulaire utilisé sur le plan national. Celui-ci constitue une base importante pour repérer les éventuels déficits et mieux recenser le ressenti des apprenties et apprentis à un moment donné.

2. Le cas échéant, comment sont-ils exploités pour améliorer le système de formation duale ? Le Conseil-exécutif envisage-t-il de les étendre ?

Il convient de tenir compte du fait que les entreprises formatrices relèvent de différentes branches qui ne sont pas directement comparables. Cependant, si une tendance est observée, telle qu'un nombre de résiliations de contrats d'apprentissage supérieur à la moyenne (pas forcément synonymes d'interruption de formation) ou des échecs récurrents à la procédure de qualification (examen de fin d'apprentissage), le Conseil en formation de la Section de la formation en entreprise de l'OMP intervient. Ce dernier lance alors, en coopération avec les OrTra (ici dans le sens d'associations professionnelles), un projet d'amélioration de la qualité pour le métier concerné.

3. Combien de dossiers d'apprentissage une personne de l'office compétent gère-t-elle ? Sur quels critères ce nombre est-il déterminé ? Cela permet-il de garantir un traitement de qualité pour chaque apprentie et chaque apprenti ?

Les conseillères et conseillers en formation encadrent différents métiers. Une personne qui encadre un métier en pleine croissance tel que celui d'assistante ou assistant en soins et santé communautaire CFC ne peut certainement s'occuper d'aucun autre métier, ou seulement de peu d'autres. En moyenne, les conseillères et conseillers en formation gèrent quelque 2000 apprentissages. Dans le cas de nombreux apprentissages, il n'existe aucun contact direct entre le Conseil en formation et l'entreprise formatrice ou la personne en formation, car la formation se déroule sans difficulté.

4. Le canton de Berne dispose-t-il de services spécifiques pour accompagner les apprenties et apprentis en difficulté, tant sur le plan professionnel que psychologique ? Le cas échéant, combien de postes sont consacrés à cette tâche ?

Presque chaque école professionnelle dispose de son offre de conseil (p. ex. service de conseils de la gbb Berne, service de conseils Emme Berthoud, service de conseils call BZI Interlaken). Ces offres sont délibérément faciles d'accès. En cas de facteurs pesants, complexes et durables, le Case management Formation professionnelle (CM FP) peut être consulté. Le CM FP, composé de 40 conseillères et conseillers, fait partie des centres

d'orientation professionnelle (centres OP). Les inscriptions auprès du CM FP sont possibles dès la 9H de l'école obligatoire et jusqu'à l'âge de 25 ans. Les adolescentes, adolescents et jeunes adultes sont accompagnés durant le passage du degré secondaire I au degré secondaire II. En étroite coordination avec d'autres services spécialisés et d'autres spécialistes, un système viable est mis en place et coordonné. L'encadrement par le CM FP a lieu uniquement avec l'accord de la personne concernée et de ses représentants légaux. Après l'annonce, le conseil en formation reste en contact régulier avec le CM FP. En fonction de la situation précise, des services spécialisés externes peuvent être impliqués.

5. *Quelles mesures spécifiques existent dans le canton de Berne pour protéger la santé mentale et physique des apprenties et apprentis afin de prévenir le stress et l'épuisement ?*

Afin d'éviter un surmenage physique et psychique durant la formation professionnelle initiale, il est important que les entreprises formatrices se tiennent aux contenus de formation du métier faisant l'objet de l'apprentissage et attribuent le travail aux apprenties et apprentis ou placent ceux-ci dans des situations qui correspondent à leur niveau de formation. Les entreprises sont informées de ce point avant d'être reconnues en tant qu'entreprises formatrices. Ces aspects sont également contrôlés lors de l'examen de l'entreprise formatrice un an après l'obtention de l'autorisation de former. En outre, du nouveau matériel d'information doit renforcer de façon ciblée le rôle central des formatrices et formateurs dans l'entreprise, afin qu'ils puissent mieux accompagner les apprenties et apprentis au quotidien et faire appel à temps au soutien nécessaire, le cas échéant.

Par ailleurs, une étude réalisée par WorkMed sur la santé psychique des jeunes en formation professionnelle publiée récemment montre qu'un apprentissage a, dans de nombreux cas, un effet stabilisateur sur la personnalité des jeunes en formation. Les apprenties et apprentis se sentent plus confiants et responsables¹, des qualités qui leur permettent de bien gérer la pression et les attentes en matière de performances.

6. *Le Conseil-exécutif envisage-t-il de renforcer la sensibilisation des apprenties et apprentis aux recours disponibles en cas de discrimination ou de harcèlement ?*

Il y a plus de douze ans, la Direction de l'instruction publique et de la culture, alors encore appelée Direction de l'instruction publique, publiait la brochure « Arrête tout de suite ». Elle est régulièrement distribuée dans les écoles professionnelles, afin d'être intégrée dans l'enseignement de culture générale et est en cours de remaniement pour que son contenu corresponde aux normes actuelles. La nouvelle brochure sera aussi distribuée à toutes les écoles moyennes du canton de Berne, qui la mettront à la disposition de leurs élèves. Elle contient notamment une liste actualisée des services auxquels les élèves peuvent s'adresser en cas de discrimination ou de harcèlement. En outre, les personnes en formation sont informées des prestations et services disponibles dans le cadre des offres de conseil proposées dans les écoles professionnelles évoquées au point 4.

7. *Quels mécanismes concrets le canton de Berne a-t-il mis en place pour surveiller le respect des législations sur la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne les heures de travail, les discriminations et le bien-être des apprenties et apprentis ?*

En ce qui concerne les heures de travail, chaque contrat d'apprentissage soumis à une convention collective de travail (CCT) est examiné (parfois seulement de façon indirecte, c'est-à-dire les heures de travail). Si les heures de travail ne correspondent pas à celles mentionnées

¹ Schmocker, B., Schmaeh, N., Anastasiou, K., Bonfadelli, L., Heimgartner, D., Hool, J., Krause, A., Kuhn, S., Steiner, M., Weber, N., Baer, N. (2025). Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre – Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz. Binningen: WorkMed.

dans la CCT, le contrat d'apprentissage est modifié. Le respect des dispositions de la loi sur le travail relevant du droit public est vérifié dans tous les autres contrats d'apprentissage et est examiné, avec d'autres aspects concernant le bien-être général des personnes en formation, dans le cadre de la visite QualiCarte. Les apprenties et apprentis sont également informés qu'ils peuvent s'adresser à tout moment au Conseil en formation de l'OMP. En ce qui concerne les tâches qui lui sont confiées, le canton de Berne respecte les dispositions fédérales et cantonales.

8. Des contrôles sont-ils entrepris ? Le cas échéant, à quelle fréquence sont-ils entrepris et quelles actions sont prises en cas d'irrégularités ?

Des contrôles sont effectués lorsqu'un abus potentiel est signalé. Si des manquements sont décelés lors d'un contrôle, un procès-verbal est établi consignait les mesures à prendre. Si les améliorations définies ne sont pas réalisées dans les délais fixés, un avertissement est donné dans le cadre de la mission de surveillance, lequel peut entraîner des mesures supplémentaires, et en dernier recours, aboutir au retrait de l'autorisation de former.

9. Dispose-t-on d'informations sur l'adéquation du temps de repos des apprenties et apprentis ? Si oui, sur quels critères repose cette évaluation ?

Le temps de repos des apprenties et apprentis est réglé dans la législation sur le travail relevant du droit public, et notamment dans l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5 ; RS 822.115). Ces dispositions tiennent compte de façon appropriée de la situation des jeunes dans le monde du travail et s'appliquent dans toute la Suisse. Il existe une différence entre le temps de repos prévu pour les personnes mineures (12 heures) et celui prévu pour les personnes majeures (11 heures). Dans le domaine de la santé, des exceptions sont possibles et sont compensées par un temps de repos supplémentaire. Dans un premier temps, le Conseil en formation vérifie les temps de repos. Dans des cas compliqués, elle implique le service spécialisé Sécurité et santé au travail (SST, anciennement inspection du travail), avec lequel travaille l'OMP. Pour certains métiers aux horaires de travail contraignants par exemple, une évaluation médicale d'aptitude doit être jointe au contrat d'apprentissage. L'OMP analyse cette évaluation pour le SST et prend contact avec lui, si nécessaire. Cette procédure vise à éviter l'apparition de situations difficiles et les interruptions de formation.

Destinataire
– Grand Conseil