



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 168-2021
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2021.RRGR.264

Déposée le : 31.08.2021

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Bauen (Münsingen) (porte-parole)
Remund (Mittelhäusern, Les Verts)
Gerber (Hinterkappelen, Les Verts)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Oui 09.09.2021

N° d'ACE : 1267/2021 du 3 novembre 2021
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : -

Comment le canton évalue-t-il la manière dont les entreprises traitent leurs apprenti·e·s ?

La formation professionnelle duale revêt une importance significative en Suisse et dans le canton de Berne. Outre des moyens d'enseignement actuels, une école professionnelle axée sur la pratique qui fonctionne bien et de nombreuses places d'apprentissage dans des entreprises formatrices modernes, un accompagnement des apprenties et apprentis qui soit équitable, encourageant, bienveillant et valorisant est un ingrédient indispensable à la réussite de la formation professionnelle.

Bien qu'il existe de nombreuses entreprises formatrices bien organisées et très engagées, il y en a aussi un certain nombre qui ne se conforment malheureusement pas à ces exigences. Il arrive souvent que des apprenties et apprentis reçoivent de mauvaises instructions ou une formation trop peu en phase avec la pratique, que l'équipement nécessaire en entreprise pour une formation adéquate fasse défaut ou que les temps de travail et de repos inscrits dans la loi ne soient pas respectés.

Malheureusement, il arrive trop souvent que les apprenties et apprentis soient chargés d'effectuer des travaux annexes qui ne demandent aucune qualification, qu'on ne leur témoigne aucune reconnaissance, voire qu'elles et ils se fassent harceler et humilier. Par ailleurs, certaines entreprises formatrices manquent de ressources humaines ou de savoir-faire pratique et pédagogique pour une place de formation adéquate. En général, il s'agit là d'entreprises de petite taille (formatrice ou formateur en entreprise, collaboratrice ou collaborateur, personne en formation) ou de branches dans lesquelles le rapport de force entre formatrice ou formateur et personne en formation est grand (par exemple dans le monde équestre, les soins de beauté et de coiffure, l'agriculture, l'hôtellerie, les métiers manuels, etc.).

La réglementation de la formation spécialisée professionnelle se base sur la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). C'est l'article 24 qui règle la surveillance de la formation professionnelle initiale. Celle-ci est déléguée aux cantons (alinéa 1). Dans le canton de Berne, le contrôle formel de la formation professionnelle initiale est généralement bien organisé. Dans la pratique, il est difficile de contrôler la qualité, en particulier dans les secteurs mentionnés à l'article 24, alinéa 3, lettres a, d et e. Ce qui semble bien

joli sur le papier peut en réalité se révéler très imparfait, comme décrit ci-dessus dans le deuxième paragraphe. Souvent, les personnes en formation ne peuvent pas se défendre en raison du gros rapport de force qui existe.

C'est souvent dans le traitement des personnes en formation que le bât blesse, comme le montrent ces quelques exemples :

- Manque de planification : les personnes en formation ne savent parfois pas avant le vendredi soir si elles doivent travailler le week-end ou non.
- Les personnes en formation n'ont pas les outils et les aides techniques nécessaires à disposition.
- Les temps de travail ne sont pas respectés, voire sont complètement dépassés, les pauses de midi se réduisent à peau de chagrin.
- Les vacances ne peuvent pas être prises en bloc et ne sont octroyées qu'au compte-gouttes.
- Le paiement des salaires n'est pas régulier.
- Les personnes en formation sont traitées avec condescendance et sont la proie du harcèlement.
- Les apprenties et apprentis doivent assumer des responsabilités qui ne leur correspondent pas, combinées à des accusations infondées.

Le canton a mis sur pied la « boîte à soucis » pour régler ce genre de problèmes, mais celle-ci n'est pas assez connue et la confidentialité des informations reste un frein pour les personnes en formation. Elles ont peur que leurs déclarations entraînent des traitements encore plus durs.

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

1. Outre les contrôles techniques formels, comment le point de vue et le ressenti des personnes en formation sont-ils pris en compte ?
2. Comment les capacités pédagogiques fondamentales et la disponibilité des équipements techniques des entreprises formatrices sont-elles contrôlées (art. 345a CO, art. 12 CCT, art. 16 CCT) ?
3. Comment l'accompagnement des apprenti·e·s, le respect du temps de travail et des vacances, l'assurance et le versement régulier d'un salaire conforme au contrat sont-ils contrôlés ?
4. Comment les instruments à disposition (par exemple la « boîte à soucis ») sont-ils portés à la connaissance des personnes en formation et évalués dans le but de prendre de nouvelles mesures ?
5. Des contrôles inopinés sont-ils réalisés dans les entreprises formatrices ?
6. Combien d'entreprises formatrices ont été contrôlées l'an dernier ?
7. Le canton estime-t-il que la formation et le contrôle des entreprises formatrices au sens de l'article 20, alinéa 1 LFPr sont suffisants ?

Motivation de l'urgence : les nouveaux apprentissages ont débuté en août. Il ne faut pas perdre de temps pour organiser un contrôle plus intensif.

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif répond comme suit aux questions posées :

Question 1

Lors des visites d'entreprise, il est possible de s'enquérir du point de vue et du ressenti des personnes en formation au sein de l'entreprise au moyen de la QualiCarte (instrument d'évaluation de la qualité). De même, la perspective des jeunes est prise en compte lorsque ceux-ci contactent les conseillères et conseillers en formation de l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP). Dans

les entreprises qui viennent d'obtenir une autorisation de former des apprenties et apprentis, une visite par une conseillère ou un conseiller en formation est organisée à l'issue de la première année de formation. A cette occasion, les apprenties et apprentis sont questionnés sur leur expérience (en l'absence d'une ou d'un représentant de l'entreprise).

Question 2

Avant d'octroyer à une entreprise une autorisation de former, l'OMP examine son aptitude à former. L'entreprise doit répondre à certaines exigences pour être habilitée à enseigner et former dans le domaine professionnel en question. Quiconque souhaite former des apprenties et apprentis dans son entreprise doit avoir suivi le cours de formatrice ou formateur sur cinq jours ou effectué une formation équivalente.

Question 3

L'OMP réalise régulièrement des contrôles dans des entreprises et procède à des vérifications ciblées lorsque les personnes en formation contactent directement les conseillères ou conseillers en formation ou si des plaintes sont transmises par des tiers.

Question 4

A chaque fois que l'OMP approuve un contrat d'apprentissage, il en profite pour informer les jeunes de l'existence de la « boîte à soucis ». Les personnes en formation de même que leurs représentantes et représentantes légaux, ami·e·s et proches peuvent y déposer leurs demandes, qui sont traitées directement par les personnes compétentes au sein de l'office. Les thèmes abordés au travers de la boîte à soucis sont repris dans la lettre sur la formation professionnelle (lettre d'information envoyée aux entreprises formatrices par voie électronique) ainsi que dans le cours pour formatrices et formateurs et ils sont également pris en compte lors des formations d'intervision internes.

Le service de conseil en formation de l'OMP constitue un instrument encore plus ciblé et une interface personnalisée pour traiter des faits mentionnés dans l'interpellation. Les apprenties et apprentis peuvent contacter directement les conseillères et conseillers en formation, qui entament ensuite les démarches nécessaires auprès de l'entreprise formatrice.

Question 5

A l'instar des contrôles de l'inspection du travail, les visites d'entreprise sont généralement annoncées. Si des incidents graves sont portés à la connaissance de l'OMP, une visite inopinée est réalisée.

Question 6

Environ 2000 entreprises formatrices sont contrôlées chaque année. Ce chiffre a baissé pendant la crise sanitaire en raison du semi-confinement et des restrictions imposées.

Question 7

Le Conseil-exécutif estime que la formation est, dans la grande majorité des entreprises formatrices, bonne à très bonne. C'est également ce que révèlent le bon taux de réussite aux procédures de qualification et le taux de résiliation de contrats d'apprentissage. Comme évoqué aux points 5 et 6, l'OMP assume son devoir de surveillance et intervient en cas d'irrégularités en prenant les mesures appropriées. Ainsi, selon le Conseil-exécutif, les exigences légales sont satisfaites.

Destinataire

– Grand Conseil