

Diversité des conditions

La qualité de la formation en entreprise sous la loupe

Par **Pontus af Burén** et **Jürg Schweri**

Les grandes entreprises sont plus nombreuses à planifier les formations à l'avance. Les petites offrent aux apprenti-e-s des activités un peu plus variées et un meilleur aperçu des processus de production. Voilà les premiers résultats d'une récente étude de la HEFP consacrée aux conditions de la formation en entreprise.

Il paraît évident que la qualité de la formation au sein des entreprises est importante pour le développement personnel et professionnel des apprenti-e-s. Or jusqu'ici, rares sont les études qui analysent de façon détaillée le rôle des entreprises.

Dans le cadre de l'étude sur le rapport coût/bénéfice de la formation en entreprise, plus de 5000 entreprises ont été interrogées notamment sur la manière dont elles planifient et organisent la formation. Les responsables de ce domaine devaient évaluer, par des notes allant de 1 à 7, un certain nombre d'affirmations, telles que « Je planifie les unités de formation à l'avance » ou « Les apprenti-e-s ont un aperçu de toutes les phases du processus de production ». Ces items se fondent sur une étude antérieure menée par le chercheur en formation professionnelle Lucio Negrini et ses collègues.

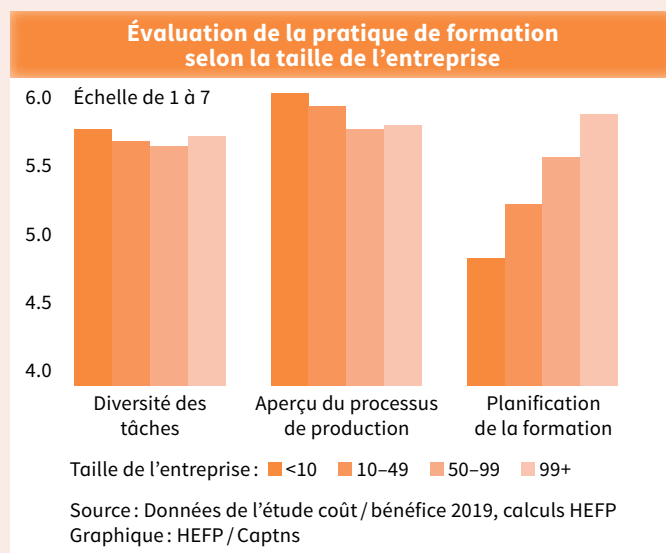
La taille de l'entreprise joue un rôle

Les affirmations sur la qualité de la formation obtiennent un meilleur score dans les grandes institutions : celles qui dépassent 99 employé-e-s donnent à leur planification environ un point de plus que celles qui ont moins de 10 employé-e-s (voir graphique). En contrepartie, les établissements de plus petite taille estiment offrir à leurs apprenti-e-s des activités un peu plus variées et un meilleur aperçu du processus de production – même si les différences sont comparativement faibles. À noter que les activités et les postes sont probablement plus spécialisés dans les grandes entreprises que dans les plus petites. À l'inverse, ces dernières engagent leurs apprenti-e-s dans des activités plus diversifiées.

Différences entre les professions

Même en comparant des entreprises de taille équivalente, l'évaluation de la situation diverge partiellement selon les professions d'apprentissage considérées. Pour le critère

de la planification, bon nombre d'établissements formant des employé-e-s de commerce ou des assistant-e-s socio-éducatif/ves estiment ce critère bien rempli tandis qu'en informatique par exemple, les apprenti-e-s doivent particulièrement souvent trouver leurs propres solutions dans leurs tâches quotidiennes.



Ces différences entre entreprises sont intéressantes. Mais que disent-elles du développement des compétences professionnelles des apprenti-e-s ? Pour clarifier cette question, l'influence de l'autoévaluation et d'autres aspects de la qualité de la formation en entreprise exercée sur le succès de l'apprentissage sera examinée dans une prochaine phase du projet.

▪ Pontus af Burén, junior researcher du champ de recherche « Choix de la formation et marché des places d'apprentissage », HEFP ▪ Jürg Schweri, co-responsable de l'axe de recherche prioritaire « Pilotage de la formation professionnelle » et senior lecturer MSc en formation professionnelle, HEFP

Bibliographie

Negrini, L., Forsblom, L., Gurtner, J. & Schumann, S. (2016). *Is There a Relationship between Training Quality and Premature Contract Terminations in VET?* *Vocations and Learning*, 9, 361–378.

- ▶ www.hefp.swiss/project/entreprises-formatrices-transition-formation-professionnelle-degre-tertiaire-vie-active
- ▶ www.hefp.swiss/recherche/obs/couts-benefices-formation-professionnelle-2019