

Besozzi, R. (2024). *Former des apprenti.e.s: à la rencontre des formateurs et formatrices en entreprise*. Éditions Alphil. 278 pages.

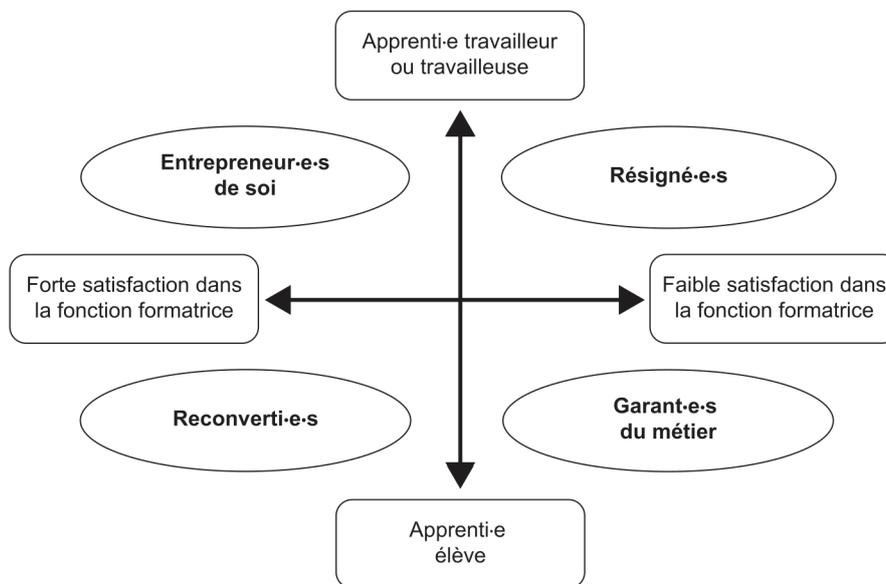
Cet ouvrage, issu de la thèse de doctorat de l’auteure, explore une facette peu connue de la formation professionnelle (FP) en Suisse, celle des formateurs et formatrices en entreprise (FEE). Chaque entreprise qui engage des apprenti.e.s doit avoir un.e FEE qui les formeront et les accompagneront tout au long de leur apprentissage. Ces FEE auront, généralement en plus de leurs tâches habituelles, pour mission de transmettre leur métier à des jeunes âgé.e.s de 15 ans ou plus durant une formation allant de deux à quatre ans. Cette formation en entreprise, complétée par un à deux jours par semaines en école professionnelle et quelques jours par an aux cours interentreprises, va former des jeunes employables et prêt.e.s à s’insérer dans le monde du travail pour l’un des quelque 240 métiers proposés par FP.

Fondé sur une enquête de terrain auprès de 80 FEE, l’ouvrage permet de découvrir puis de comprendre leur conception de cette activité. Structuré en huit chapitres, il est ponctué de multiples extraits d’entretiens qui permettent d’entrer dans le quotidien des FEE. Les deux premiers chapitres présentent l’historique et le fonctionnement de la FP. Suivie par deux tiers des élèves en fin de scolarité obligatoire, cette filière dite « duale » allie formation en entreprise et formation en école permettant l’obtention d’un titre reconnu sur l’ensemble du territoire. Ce système est profondément ancré en Suisse et remonte aux années 1930. Ces pages montrent également qu’il ne s’agit pas seulement d’un contrat entre une personne formatrice et un.e apprenti.e en vue de l’obtention d’un titre, mais d’une combinaison de multiples facteurs. Parmi ceux-ci, on trouve le double rôle des FEE, qui doivent répondre à la fois à leurs propres exigences de production et à leurs activités de formation. On y trouve également l’imbrication des différents acteurs gravitant autour des FEE, comme l’autorité cantonale, l’entreprise formatrice, l’organisation du monde du travail et les écoles.

La deuxième partie, qui constitue le cœur de l’ouvrage, comprend les chapitres trois à sept. Elle présente la méthodologie de la recherche entreprise ainsi qu’une typologie, illustrée par la figure 1, de l’activité de formation en quatre profils, fondée sur les 80 entretiens. Les catégories sont distinguées par un système à deux axes. Le premier axe est construit selon la représentation que les FEE se font des apprenti.e.s : soit en tant qu’élèves qu’il faut accompagner dans l’apprentissage du métier, soit en tant que travailleur.euse.s quasiment comme les autres. Le deuxième axe est fondé sur le degré de satisfaction des FEE envers leur fonction formatrice.

Figure 1

Typologie des figures idéales-typiques de personnes formatrices en entreprise (Besozzi, 2024, p. 74)



Selon le premier type idéal « entrepreneur-e-s de soi » (chapitre quatre), les FEE adhèrent aux valeurs du travail contemporain : autonomie, responsabilité et performance. Leur fonction de formation, alignée sur les intérêts de l'entreprise, vise à socialiser les apprenti-e-s à ce modèle, tout en favorisant leur propre développement professionnel et leur aspiration à l'ascension sociale. La posture de « garant-e-s du métier » (chapitre cinq) valorise la passion, la tradition et la transmission du savoir-faire, ce qui est souvent en tension avec les logiques productivistes actuelles. Ces FEE cherchent à former des « gens du métier » en résistant ou en contournant les normes de l'entreprise, portés par leur amour du métier. Les FEE de type « reconverti-e-s » (chapitre six) oscillent entre rejet du productivisme et adhésion à la mobilité professionnelle. Leur reconversion vers la formation professionnelle leur permet de redonner du sens à leur travail. Grâce à leur statut souvent stable en tant que formateur-riche-s, ils et elles valorisent une pédagogie planifiée, un accompagnement individualisé et la transmission de compétences élargies. Enfin, les FEE « résigné-e-s » (chapitre sept) sont des hommes en fin de carrière, issus de secteurs masculins et dont le parcours professionnel n'a pas suivi le chemin prévu. Face à un monde du travail en pleine transformation, ils expriment lassitude et désengagement. Ces derniers se contentent d'un rôle formateur minimal et attendent la retraite plutôt que d'être motivés par leur mission.

La troisième partie, chapitre huit, développe les enjeux de ces diverses postures pour la formation des apprenti-e-s. Elle montre que la socialisation au métier sera complètement différente selon que l'on soit formé par un-e « entrepreneur-e-s de soi » qui s'attend à une forte implication dans la culture d'entreprise ; par des « garant-e-s du métier » qui valorisent les compétences techniques et les valeurs du métier ; par des « reconverti-e-s » offrant une formation holistique accompagnant l'entrée des jeunes dans le monde du travail mais aussi dans la société en tant que citoyen-ne-s ; ou finalement des « résigné-e-s » ayant perdu, pour diverses raisons, l'étincelle de la passion tant pour le métier que pour la formation. Ces dernier-ère-s ont appris un métier désormais peu ou plus valorisé dans le contexte professionnel actuel.

Cet ouvrage met en lumière le rôle charnière des FEE, ainsi que leur degré variable d'implication dans leur rôle formatif. Les extraits d'entretiens révèlent par ailleurs un cloisonnement des fonctions : les FEE se concentrent principalement sur le travail en entreprise. Les liens et les transferts entre les différents lieux de formation restent donc de la responsabilité des apprenti-e-s, les FEE s'intéressant, au mieux, aux résultats obtenus.

*Dr David Jan, lecteur, Université de Fribourg*