

3 mars 2020, 16h16

20.124

**Interpellation Sarah Blum
Droits des apprenti-e-s ?**

Contenu:

De plus en plus de jeunes se dirigent vers la voie de l'apprentissage. Cette situation nous amène à nous interroger sur l'encadrement et les droits de ces derniers et sur la manière dont l'État entend les faire respecter.

- *Actuellement, il semblerait que la plupart des apprenti-e-s ne reçoivent pas la visite d'un-e conseiller-ère en formation sur leur lieu de travail, ou qu'une seule fois tout au long de leur formation. Le Conseil d'État peut-il confirmer ce chiffre ? Si oui, juge-t-il cette fréquence suffisante ?*
- *De combien d'apprenti-e-s les conseillers-ères en formation sont-ils responsables ? Ce chiffre va-t-il rester stable avec l'augmentation du nombre d'apprenti-e-s ?*
- *Le Conseil d'État prévoit-il d'engager des conseillers-ères en formation supplémentaires pour s'assurer que les droits des apprenti-e-s soient bien respectés ? Si non, comment le Conseil d'État compte-t-il procéder ?*
- *Quels sont les moyens prévus par le Conseil d'État pour contrôler les entreprises formatrices ? Et quelles sont les sanctions lorsque les prescriptions légales ne sont pas respectées ?*

Développement :

Le syndicat UNIA a récemment enquêté sur les droits des apprenti-e-s*. De cette enquête ressortent les points essentiels suivants :

- 33% des apprenti-e-s interrogé-e-s ont déjà été harcelé-e-s sexuellement sur le lieu de travail ;
- 70% des personnes interrogées se sentent au moins parfois stressées ;
- Environ deux tiers des apprenti-e-s doivent au moins parfois faire des heures supplémentaires, bien que cela devrait rester l'exception ;
- Près d'une personne sur trois s'est déjà sentie mal à l'aise en raison de mobbing.

Certes, ces chiffres ne concernent pas seulement le canton de Neuchâtel, mais ils doivent nous interpeller à l'heure où la volonté est d'intensifier la formation en voie duale dans notre canton. Actuellement, les visites effectuées par les conseillers-ères en formation sont très rares et se font en présence du patron ou de la patronne (à moins que la situation ne soit visiblement problématique). Dans un tel contexte – face à un-e chef-fe et à un-e quasi-inconnu-e –, nous ne pouvons que trop bien imaginer qu'il est compliqué, voire impossible pour ces jeunes de se sentir en confiance et de pouvoir dénoncer un éventuel problème.

**Enquête « Comment se passe ton apprentissage ? », réalisée en Suisse dans les écoles professionnelles entre février et juin 2019*

Signataires : S. Blum, A. Kapetanovic, T. Bregnard, C. Dupraz, K. Boukhris, M. Berly, D. Ziegler, S. Erard, D. Sigg, E. Chollet Ramampandra, J.-J. Aubert, S. Pantillon, Ch. Ammann Tschopp, L. Debrot, F. Konrad, S. Frochaux et D. Angst

**Réponse écrite du Conseil d'État,
transmise aux membres du Grand Conseil le 31 août 2020**

Il est répondu aux différentes questions point par point.

La question donne l'occasion de mettre en valeur le travail de qualité du SFPO et de l'OFAP particulièrement par les conseiller-ère-s en formation professionnelle (CFP). La période de crise que nous traversons ne fait qu'accentuer leur rôle essentiel, les liens qu'ils et elles préservent et la confiance témoignée des partenaires de la formation professionnelle.

En 2019, 1'862 visites ont été effectuées en entreprise. Il est prévu que chaque apprenti-e reçoive au minimum une fois la visite d'un-e CFP durant sa formation. C'est évidemment plus en fonction d'éventuels problèmes rencontrés, qui peuvent être des difficultés scolaires, privées, de comportements inadéquats ou encore de conflits entre parties. Lorsqu'une difficulté est signalée, les CFP interviennent immédiatement et dans tous les cas. Des entretiens ont alors lieu d'une part

avec le formateur ou la formatrice, d'autre part avec l'apprenti-e et finalement avec les deux parties (entretien de synthèse). La [mission des CFP](#) relève d'une très bonne collaboration et connaissance des entreprises formatrices, avec des structures très différentes (petites PME et multinationales possédant un département RH). Les conseils, le soutien et la surveillance s'appliquent en tenant compte de la spécificité de chacune des situations dans le suivi des dossiers. Il est fondamental que la surveillance soit opérée de la meilleure des manières pour que le suivi amène une réelle plus-value et que la venue d'un-e CFP ne soit pas qu'une visite de courtoisie, mais réponde bien aux besoins demandés.

En automne, chaque apprenti-e de 1^{ère} année suivant les cours professionnels dans le canton reçoit la visite, en classe, d'un-e CFP. L'objectif est de les informer sur le rôle de la surveillance cantonale et leur transmettre leurs coordonnées en cas de difficultés figurant sur les contrats d'apprentissage.

Il est donc faux et même indélicat de mentionner que les visites des CFP sont très rares.

Un-e CFP à 100% a la responsabilité de la validation des contrats et du suivi d'un peu plus de 400 apprenti-e-s. L'OFPA dispose de 9,3 EPT dans ce domaine. Le dispositif est prévu au budget pour répondre à l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage signés dans le cadre de la mesure « contrat-formation ». Il est à préciser que le pôle « Commerce-Service-Vente » de l'OFAP a eu des absences (maladie longue durée, ainsi qu'un congé maternité). De ce fait et malgré le remplacement partiel mis en place tenant compte des moyens (APG) et des compétences nécessaires, les visites en entreprise dans les professions d'assistant-e-s en pharmacie CFC et employé-e-s de commerce CFC n'ont pas pu être effectuées selon le planning prévu. Néanmoins, l'OFAP a traité toutes les situations et demandes nécessitant une intervention immédiate.

Donc, il y aura des engagements supplémentaires s'il y a une augmentation de contrats.

Depuis la révision de la loi cantonale (LFP) en 2005, les CFP n'ont plus le titre d'inspecteur ou inspectrice. Ils et elles n'effectuent donc pas, à proprement parlé, un contrôle du travail mais s'appuient sur d'autres services (ORCT, SCAV, OSAE, SPAJ, etc.) si des manquements sont constatés. En tant qu'autorité cantonale de surveillance de l'apprentissage, les mesures peuvent aller d'un simple rappel à l'ordre jusqu'au retrait de l'autorisation de former de l'entreprise. Il s'agit aussi de préciser que la loi sur la durée du travail protège les jeunes jusqu'à leur majorité (OLT5, heures, etc.). Il s'agit également de ne pas oublier que les apprenti-e-s ont bien évidemment des droits, mais aussi des devoirs.

Nous pouvons encore ajouter que les collaboratrices et collaborateurs de l'OFAP participent régulièrement aux assemblées générales (AG) et aux discussions avec différentes OrTra ou associations économiques. Les CFP ont été présent-e-s aux cinq Forums des Métiers organisés pour l'année scolaire 2019-2020 rassemblant 446 jeunes, 79 entreprises et 34 OrTra.

De plus, et selon un sondage effectué en 2016 auprès des entreprises formatrices du canton de Neuchâtel, le taux de satisfaction était de plus de 86% concernant la surveillance cantonale de la formation professionnelle.

Finalement, il est important de rappeler que nos efforts pour la formation professionnelle ne se relâchent pas depuis plus de 10 ans et vont même en augmentant. La formation en mode dual doit encore faire l'objet de promotion, notamment auprès des parents, des élèves et des enseignant-e-s. Avec une AFP ou un CFC, nos jeunes ont de belles perspectives professionnelles ; toutes les portes restent ouvertes par la suite avec des formations subséquentes. Il ressort également que les personnes au bénéfice d'un CFC ou d'une AFP sont moins impactées par le chômage, qu'elles trouvent plus facilement un premier emploi et que le taux de satisfaction des apprenti-e-s à la sortie de leur formation est supérieur à celui des élèves en école à plein temps selon une étude menée en 2015.