

**Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil
à l'appui
d'un projet de décret soumettant au vote du peuple
l'initiative législative populaire cantonale « Plus de
protection pour les apprenti-e-s »**

(Du 21 mai 2025)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

RÉSUMÉ

L'initiative législative populaire cantonale intitulée « Plus de protection pour les apprenti-e-s » a été déposée le 7 mars 2023. Le Grand Conseil a déclaré l'initiative recevable par décret le 23 janvier 2024. Avec le présent rapport, le Conseil d'État soumet celle-ci au Grand Conseil conformément à l'article 107, alinéa 4 LDP.

L'initiative demande la création d'une commission tripartite pour effectuer des contrôles et superviser une formation spécifique des formateurs et formatrices en entreprise, une participation des partenaires sociaux à la formation de base obligatoire des apprenti-e-s ainsi qu'une augmentation des conseillers et conseillères en formation professionnelle.

Le Conseil d'État, après une analyse approfondie des enjeux soulevés, s'oppose au changement structurel du système que demande l'initiative. Il considère que le dispositif mis en place dans le canton dans le cadre de la surveillance de l'apprentissage et de l'offre de cours pour formateurs et formatrices en entreprise (CFFE) est solide et agile. Ce dispositif garantit une formation de qualité aux jeunes mais aussi la possibilité de l'adapter lorsque des améliorations sont nécessaires. Le Conseil d'État entend, à travers ce rapport, démontrer que la qualité de l'encadrement et la protection des apprenti-e-s sont assurés tenant compte des efforts déjà déployés dans le cadre de l'apprentissage par l'État. Si la majeure partie des apprentissages se déroule bien, le dispositif en place, en collaboration avec le réseau de partenaires, permet aussi de prendre des mesures en cas de difficultés professionnelles, psychologiques, sociales ou légales ayant un impact sur la qualité de l'apprentissage.

La formation professionnelle, en particulier l'apprentissage en mode dual, est une force de notre système de formation suisse, qui nous est enviée à travers le monde. Le Conseil d'État y est attaché et s'investit depuis de nombreuses années pour développer et valoriser cette voie de formation de tous les possibles en étroite collaboration avec les entreprises formatrices, qui s'engagent – à Neuchâtel plus qu'ailleurs – pour l'apprentissage, tant par la qualité de la formation qu'elles offrent que par les moyens financiers qu'elles déploient, en particulier avec le contrat-formation conclu avec l'État.

Le Conseil d'État regrette une initiative qui jette le discrédit sur le travail des formateurs et des formatrices en entreprise et qui met en danger le contrat-formation et plus largement le système de formation duale au détriment des jeunes. Il relève l'engagement, le temps mis à disposition et la qualité du travail des formateurs et formatrices en entreprise et de tous les acteurs de la formation professionnelle, en faveur des jeunes et de leur intégration dans la société et le monde du travail ;

la formation en mode dual étant la filière professionnelle la plus efficace en termes d'intégration dans le marché du travail. Il préconise dès lors le rejet de l'initiative.

1. INTRODUCTION

L'initiative législative populaire cantonale « Plus de protection pour les apprenti-e-s », déposée le 7 mars 2023 et publiée dans la Feuille officielle du 17 mars 2023, a recueilli 5'898 signatures. Ce nombre, dépassant le seuil fixé de 4'500¹, a conduit le Grand Conseil à déclarer l'initiative recevable par décret du 23 janvier 2024.

L'initiative propose le texte suivant :

« Les électrices et électeurs soussigné-e-s, faisant application des articles 98 et suivants de la loi sur les droits politiques du 17 octobre 1984, demandent par voie d'initiative législative sous forme de proposition générale une meilleure protection des apprenti-e-s, par le biais des mesures suivantes :

1. L'instauration de contrôles réguliers et non annoncés des lieux d'apprentissages organisés par une commission tripartite composée des syndicats, des associations patronales (partenaires sociaux) et de l'État, afin de garantir le bien-être et les droits des apprenti-e-s. Le non-respect de ceux-ci doit entraîner des conséquences contraignantes, dans le but de responsabiliser les entreprises. Un financement annuel et des emplois doivent être dévolus spécifiquement à cette tâche et prévus dans le budget annuel cantonal.
2. Une meilleure formation de base obligatoire, pendant l'apprentissage et avec la participation des partenaires sociaux, sur les droits des apprenti-e-s et, plus généralement, le droit du travail, le fonctionnement du partenariat social en Suisse et le rôle des syndicats.
3. Une augmentation du nombre de conseillers et conseillères en formation professionnelle (CFP), afin d'assurer un suivi régulier et efficace. Un-e CFP plein temps ne doit pas avoir plus de 200 dossiers individuels. Un-e CFP et un-e remplaçant-e sont désigné-e-s par apprenti-e et doivent être connu-e-s de celui ou celle-ci.
4. Une formation obligatoire sous supervision de la commission tripartite doit sensibiliser les formateurs et formatrices en entreprise aux problématiques des apprenti-e-s, particulièrement le harcèlement et les violences physiques et psychologiques. »

Par le présent rapport, le Conseil d'État transmet l'initiative au Grand Conseil, conformément à l'article 107, alinéa 4 LDP, en recommandant son rejet.

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La formation professionnelle est une responsabilité partagée entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (OrTra). Ces dernières regroupent les associations professionnelles, les organisations de branches, les partenaires sociaux, ainsi que les prestataires de la formation professionnelle. Les OrTra définissent les contenus des formations, les procédures de qualification nationales et organisent la formation professionnelle initiale. Les entreprises proposent des places d'apprentissage pour la partie pratique de la formation professionnelle. Cette tâche commune, fixée dans la loi sur la formation professionnelle², permet d'adapter l'offre aux évolutions et besoins du marché. Elle permet aux personnes en formation de développer les compétences professionnelles nécessaires pour s'intégrer dans le monde du travail.

En Suisse, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) encadre 250 professions accessibles par la voie de la formation professionnelle initiale. Chaque profession dispose de sa propre ordonnance de formation et de son plan de formation. Ces ordonnances de

¹ Art. 40 de la Constitution de la République et Canton de Neuchâtel (Cst. NE), du 24.12.2000

² Loi sur la formation professionnelle (LFPr) : art. 1, alinéa 1

formation³ règlent les contenus normatifs d'une formation professionnelle initiale et sont édictées par le SEFRI. Plus précisément, elles déterminent différents aspects de l'apprentissage, tels que la durée, les objectifs et les exigences des compétences opérationnelles, la sécurité au travail, la protection de la santé, les exigences posées aux formateurs et formatrices et le nombre maximal de personnes en formation dans l'entreprise ou encore les procédures de qualification.

Les parcours de formation professionnelle initiale sont dispensés dans les contextes suivants :

- **En entreprise (ci-après apprentissage)** : pratique professionnelle assurée au sein d'une entreprise formatrice ou d'un réseau d'entreprises formatrices ;
- **En école à plein temps** : pratique professionnelle au sein d'une école de métier.

L'apprentissage repose sur trois lieux de formation distincts :

- **Dans une entreprise** : pour la pratique professionnelle (3 à 4 jours par semaine) ;
- **Dans une école professionnelle** : pour l'enseignement de la culture générale et des cours théoriques propres à la profession (1 à 2 jours par semaine) ;
- **Dans les cours interentreprises (CIE)** : pour les compléments à la formation à la pratique professionnelle spécifique (quelques jours par année).

L'entreprise formatrice, pivot de l'apprentissage, joue un rôle essentiel dans l'acquisition des compétences pratiques des apprenti-e-s, contribuant ainsi à une relève professionnelle qualifiée.

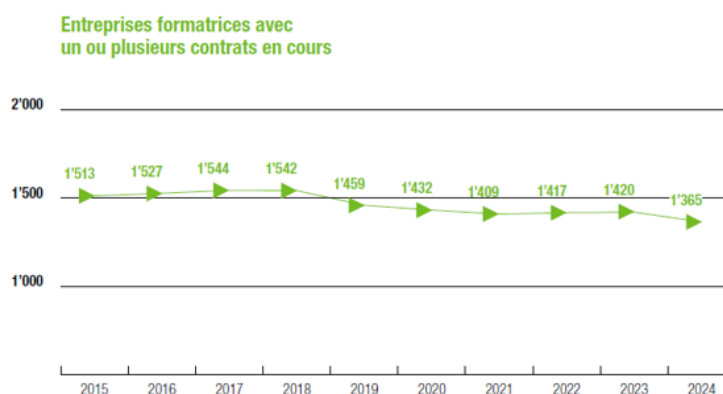
La fréquentation des cours professionnels et des cours interentreprises est obligatoire⁴.

3. LES ENTREPRISES FORMATRICES

3.1. AUTORISATIONS DE FORMER (AF)

Pour former des apprenti-e-s, les entreprises doivent détenir une autorisation de former (AF) dans la profession concernée. Cette autorisation est délivrée par l'OFAP. Le-la responsable « Promotion & Formation » effectue des visites en entreprise, accompagné-e d'un-e délégué-e professionnel-le d'une organisation du travail (OrTra). Ces visites permettent de vérifier que les exigences posées par les ordonnances fédérales de formation, notamment les qualifications minimales des formateurs et formatrices, sont remplies. Le respect du nombre maximal d'apprenti-e-s par entreprise est également contrôlé, tout comme d'autres critères tels que l'infrastructure et la sécurité. Les exigences minimales posées aux formateurs et formatrices et le nombre maximal de personnes en formation dans les entreprises sont également vérifiées lors des approbations des contrats par les CFP.

Une fois les évaluations terminées, l'entreprise reçoit une décision. Chaque année, environ 160 nouvelles AF sont délivrées dans le canton de Neuchâtel.



Source : recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel, rentrée scolaire 2024-2025

³ Ordonnances de formation SEFRI

⁴ Art. 21, al. 3, et 23, al. 3, LFPr

Une entreprise formatrice est généralement une unité de production ou de services, qui peut regrouper plusieurs entités ou être au bénéfice d'une autorisation intercantonale et qui forme des apprenti-e-s dans des professions déterminées.

Au 15 octobre 2024, 1'365 entreprises formatrices engagées dans la formation sont recensées, contre 1'420 en 2023. Cette diminution résulte de différents éléments, par exemple :

- **Des fusions, regroupement d'entités formatrices ou création de centres de formation.** À la suite de fusions de communes dans le canton ces dernières années, le nombre d'entités formatrices a subi une baisse technique. Par le regroupement dans la gestion administrative à la demande des partenaires, seule une entité est comptée comme formatrice (exemple de la fusion de Laténa en 2025 ou de Neuchâtel en 2021 avec le regroupement des entités formatrices qui touchent chaque administration communale, mais également les institutions telles que les structures d'accueil extrafamilial). Des regroupements ont également lieu pour donner naissance à des centres de formation (exemple de campus d'apprentissage) avec la fusion des contrats de plusieurs succursales ou encore avec des regroupements d'activité dans divers secteurs comme les EMS. Ces fusions, regroupements et centres de formation engendrent une baisse de plusieurs dizaines d'entreprises formatrices chaque année.
- **La mise en place de réseaux d'entreprises formatrices**⁵. Il s'agit du regroupement de plusieurs entreprises dans le but d'offrir, aux personnes en formation, une formation complète à la pratique professionnelle dans plusieurs entreprises spécialisées. Une seule entité formatrice conclut les contrats d'apprentissage du réseau d'entreprises formatrices et doit alors garantir le respect des exigences de toutes les entreprises en matière de bon déroulement de l'apprentissage⁶. Ceci provoque une diminution des entités qui engageaient alors directement en leur nom des apprenti-e-s. L'autorisation de former accordée au réseau d'entreprises formatrices est délivrée à l'entreprise principale. C'est le cas par exemple du réseau d'entreprises formatrices neuchâteloises (REN), association à but non lucratif fondée par la CNCI et l'État de Neuchâtel. Cela représente environ 5 entités par année, qui adhèrent à un réseau d'entreprises et qui font, par conséquent, baisser le nombre d'entreprises formatrices.
- **Des arrêts d'activité.** Il peut s'agir de retraite, de cessation d'activité volontaire ou de décès, qui ont également un impact sur la diminution des entreprises formatrices. Si une personne reprend l'activité et souhaite former, une nouvelle demande d'autorisation de former doit être déposée. Ces arrêts d'activité sans reprise de formation touchent entre 5 à 10 entreprises par année.
- **Des faillites.** Le service des poursuites et faillites, par son office des faillites, informe l'OFAP des faillites des entreprises formatrices touchant les apprenti-e-s. Ces trois dernières années, ce sont environ 5 à 10 entreprises formatrices qui ont été mises en faillite.
- **Des départs de formateurs et formatrices et des renoncations volontaires à former.** Avec les fluctuations et rotations de personnel au sein des entreprises, certaines d'entre elles ne peuvent plus former. En effet, les exigences de personnel qualifié doivent toujours être respectées selon les ordonnances de formation. Dès lors, si cela n'est plus le cas, certaines entreprises demandent à être retirées des entreprises formatrices. C'est également le cas d'entreprises qui ne désirent simplement plus former. Ces renoncations volontaires à former touchent entre 5 à 10 entreprises par année.
- **Des retraits d'autorisations de former par le service.** Après une mise en garde, si la qualité de la formation pratique en entreprise fait toujours défaut ou lors de situations particulières graves, le service débute une procédure administrative. Ces procédures administratives ont conduit au retrait de 1 à 5 autorisations de former par année ces cinq dernières années.

Dans les cas d'arrêt d'activité, de faillites, de départs de formateurs et formatrices ou de retraits d'autorisation, les CFP veillent à proposer de nouvelles places d'apprentissage aux apprenti-e-s impacté-e-s.

⁵ Art. 14 OFPr

⁶ Art. 53 RLPr

Au niveau fédéral, les personnes qui suivent une formation professionnelle initiale en mode dual représentent 4,3% des emplois (EPT). Elle est de 4.5% dans le canton de Neuchâtel, de 4% dans le canton de Zürich ou encore de 6.1% dans le canton d'Appenzell⁷.

Cette moyenne nationale était de 4,9% en 2012. Jusqu'en 2018, cette baisse était due à une diminution du nombre de personnes en apprentissage, parallèlement à une augmentation du nombre d'emplois. En 2019 et 2020, le nombre d'emplois diminue également, stabilisant ainsi le taux de places d'apprentissage. En 2021, le nombre d'emplois repart à la hausse et le taux de places d'apprentissage à la baisse.

3.2. LES FORMATEURS ET FORMATRICES EN ENTREPRISE (FEE)

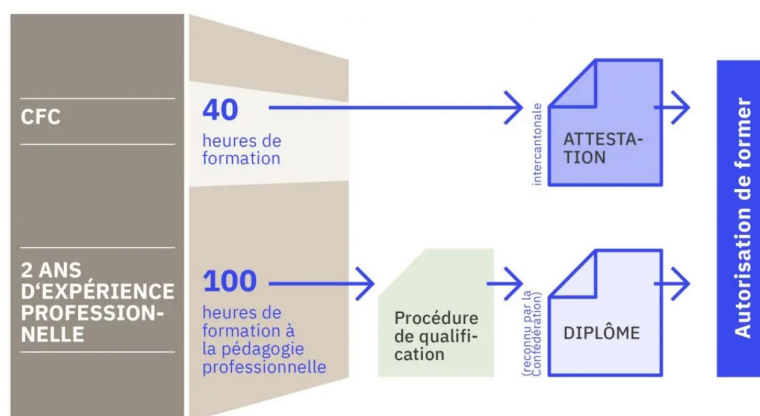
Les formateurs et formatrices qualifié-e-s jouent un rôle central dans la formation professionnelle. Leur mission est de transmettre un savoir-faire pratique et d'encadrer les apprenti-e-s avec des compétences pédagogiques et adaptées. Les FEE doivent veiller particulièrement à la protection des mineur-e-s en formation.

Ils et elles doivent répondre aux exigences spécifiques de leur profession fixées dans les différentes ordonnances de formation et avoir obtenu **obligatoirement l'attestation de cours de formateurs et formatrices en entreprise (CFFE)**. Ce document, délivré par les cantons, respecte les bases légales de la formation professionnelle⁸.

Deux options de formation sont disponibles pour les FEE :

- **40 heures de cours** : ce programme renforce les compétences pédagogiques et est validé par une **attestation cantonale** transmise par l'OFAP. Cette attestation, reconnue par la Confédération, certifie de la participation des FEE aux CFFE ;
- **100 heures de formation** : ce parcours, avec une évaluation finale, aboutit à un **diplôme**.

Les deux options sont équivalentes pour obtenir l'autorisation de former et sont reconnues dans tous les cantons, selon le schéma suivant :



Source : www.formationprof.ch

Le plan d'études cadre pour les responsables de la formation professionnelle⁹ est publié par le SEFRI. Il ne précise pas les contenus spécifiques des 40 heures. Cette flexibilité laisse aux cantons la liberté d'adapter les cours. Toutefois, les objectifs de formation sont harmonisés pour garantir une base commune, même si des variations subsistent entre les cantons.

⁷ OFS : [degré secondaire II : taux de places d'apprentissage](#)

⁸ Art. 45 LFPr / art. 40 LFPr

⁹ Nouveau plan d'études cadres du SEFRI pour les responsables de la formation professionnelle du 01.03.2025

Le schéma suivant illustre la distinction des compétences :



Source : www.formationprof.ch

Dans le canton de Neuchâtel, le-la responsable « Promotion & Formation » organise les sessions pour les FEE. Ces cours¹⁰ sont proposés tout au long de l'année. Chaque participant-e s'acquitte d'une contribution de CHF 150.-¹¹

La formation dure cinq jours (40 heures) et couvre plusieurs domaines importants :

- Contexte des jeunes personnes en formation professionnelle initiale ;
- Communication et résolution de problèmes ;
- Prévention et lutte contre le harcèlement ;
- Bases légales de la formation professionnelle ;
- Prévention des accidents et santé au travail ;
- Surveillance de l'apprentissage ;
- Rôle des formateurs et formatrices et pédagogie professionnelle ;
- Planification de la formation et qualification de l'apprenti-e ;
- Coordination entre entreprise et école professionnelle ;
- Choix et engagement de l'apprenti-e ;
- Orientation professionnelle et choix d'une profession ;
- Soutien et mesures pour les entreprises formatrices ;
- Rôle et activités de l'office des apprentissages.

La répartition des thèmes¹² par jour de cours offre des outils pratiques et adaptés pour accompagner les apprenti-e-s efficacement.

Thématique spécifique : harcèlement

Le module sur le harcèlement vise plusieurs objectifs :

- Sensibiliser aux formes de harcèlement et aux moyens de prévention ;
- Connaître les obligations légales en lien avec le harcèlement ;
- Identifier les signes de harcèlement chez les apprenti-e-s ;
- Intervenir efficacement avec les ressources disponibles.

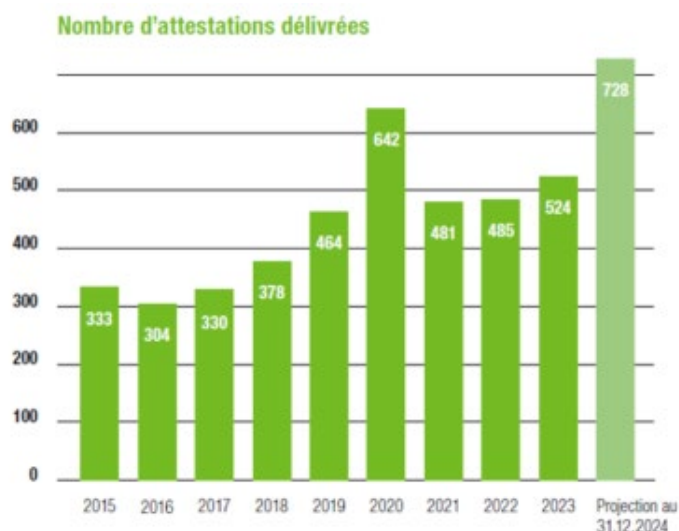
La qualité de la formation professionnelle repose sur l'engagement et la compétence des FEE. Les contenus pédagogiques sont régulièrement actualisés pour suivre les tendances et répondre aux demandes. Un accent particulier est mis sur le bien-être et la protection des apprenti-e-s.

¹⁰ Inscription en ligne sur le site www.ne.ch/cffe.

¹¹ Article 2 de l'arrêté relatif à la fréquentation par les formatrices et formateurs actifs dans les entreprises formatrices des cours de formation organisés par le canton, du 11 avril 2001 ([RSN 414.630](https://www.rsd.ch/nid/RSN/414/630)).

¹² [Description détaillée du contenu des CFFE](#).

En 2023, **524 attestations de cours** ont été délivrées dans le canton de Neuchâtel.



Source : recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel, rentrée scolaire 2024-2025

3.3. FORMATION CONTINUE DES FORMATEURS ET FORMATRICES EN ENTREPRISE (FEE)

La reconnaissance de la formation continue dans la Constitution¹³ suisse reflète son importance dans l'éducation nationale. La Confédération reçoit la mission d'établir les principes directeurs de la formation continue figurant dans la loi sur la formation continue (LFCo).

La formation continue se définit comme une formation dispensée en dehors du cadre formel, notamment dans des cours organisés, par des programmes d'enseignement définis. La LFCo fixe les principes applicables à la formation continue¹⁴. Il y est précisé que la formation continue relève de la responsabilité individuelle. Les employeurs, tant publics que privés, devraient cependant favoriser la formation continue de leurs collaborateurs et collaboratrices.

La Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)¹⁵ est l'experte suisse en formation professionnelle. Elle réalise des recherches, propose des formations et soutient les entreprises formatrices avec des outils adaptés par de la formation continue¹⁶. Les contenus de formation continue sont à la pointe des connaissances et des innovations dans le domaine de la formation professionnelle, grâce également à l'étroite collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Dans ce cadre, la HEFP forme, accompagne et soutient les acteurs et actrices de la formation professionnelle, par des formations certifiantes, des formations continues ou encore des offres sur mesures.

Dans un rapport de la HEFP¹⁷ concernant les procédures de qualification (examens), plusieurs initiatives visant à améliorer la qualité de la formation sont mises en avant. Par exemple, dès 2024, suisselec a introduit des coaches de formation pour accompagner les personnes en formation et les entreprises. Ces coaches visent à réduire les résiliations de contrats et les échecs aux examens du secteur de la technique du bâtiment.

De son côté, HotellerieSuisse renforce aussi la qualité de la formation par des visites en entreprise et un appui aux formateurs et formatrices. Ces initiatives, saluées par le rapport, soutiennent les parties au contrat et améliorent la qualité globale de la formation.

Des programmes, comme le label « friendly work space¹⁸ » de Promotion Santé Suisse, aident à promouvoir la santé psychique des apprenti-e-s. Ils fournissent aux FEE des informations et conseils

¹³ [Art. 64a Constitution fédérale de la Confédération suisse.](#)

¹⁴ Art. 5 LFCo.

¹⁵ www.hefp.swiss.ch/formation-continue.

¹⁶ <https://www.hefp.swiss/formations-formateurs-en-entreprise>.

¹⁷ HEFP : [rapport de tendance No 6](#).

¹⁸ Promotion Santé suisse : label [friendly work space](#).

pour créer un environnement de travail sain. Ce programme aborde des thèmes comme la gestion des apprenti-e-s, le stress et la motivation.

Le canton de Neuchâtel soutient pleinement les initiatives individuelles de la formation continue des FEE qui visent à encourager l'apprentissage tout au long de la vie.

4. DROITS ET OBLIGATIONS

4.1. DES EMPLOYEURS

L'employeur a les mêmes obligations envers les apprenti-e-s qu'envers les autres employé-e-s. S'y ajoutent des responsabilités spécifiques, tenant compte des objectifs de formation, de la nature du contrat et du fait que la majorité des apprenti-e-s sont mineur-e-s au début de leur apprentissage¹⁹.

Les employeurs doivent respecter :

- Le contrat d'apprentissage (art. 344 ss CO) ;
- Les prescriptions cantonales et fédérales ;
- Les conventions collectives de travail ou contrats-types de travail.

Les obligations spécifiques des employeurs sont :

- **Transmission des compétences** : rigueur dans la transmission du savoir-faire et des retours réguliers aux apprenti-e-s via les rapports de formation²⁰ ;
- **Protection de la personnalité des apprenti-e-s**²¹ : garantir un environnement exempt de harcèlement, discrimination ou surcharge de travail et veiller à protéger la santé physique et mentale des apprenti-e-s.

Prévention et gestion des atteintes à l'intégrité sur le lieu de travail

- Tout signalement d'atteinte à l'intégrité (harcèlement, violence, abus) est traité rapidement avec une politique de **tolérance zéro** par l'OFAP ;
- Les entreprises doivent avoir une stratégie de protection et intégrer des mesures de sensibilisation. Des listes de contrôle²² sont mises à disposition par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ;
- Dans les entreprises, l'éthique professionnelle doit demeurer exemplaire²³ ;
- Des aide-mémoires du Centre de services pour la formation professionnelle et de l'orientation (CSFO) et des brochures du SECO sont à disposition des employeurs et apprenti-e-s en cas de harcèlement ;
- En cas de signalement, des ressources comme le service d'aide aux victimes d'Infractions (SAVI) assurent un suivi rapide et adéquat.

Un cadre respectueux, éthique et conforme aux lois garantit une formation professionnelle de qualité. Il intègre aussi le développement personnel et social harmonieux des apprenti-e-s.

¹⁹ Arrêts du Tribunal fédéral 2C_529/2010 du 08.10.2010, 2C_103/2008 du 30.06.2008 et 2C_715/2009 du 16 juin 2010.

²⁰ Art. 20 LFPr : [rapport de formation](#).

²¹ Art. 28 CO / art. 9. art. 29, al. 1 et 2 LTr / art. 32 de la loi sur l'égalité (LEg).
Art. 6 de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA).

²² Liste de contrôle : Protection de l'intégrité personnelle au travail.

²³ Arrêt du Tribunal fédéral 2C_529/2010 déjà cité, consid. 4.3.

4.2. DES APPRENTI-E-S

Les personnes en formation bénéficient des mêmes droits et assument les mêmes devoirs que les autres travailleurs et travailleuses, avec des spécificités liées au contrat d'apprentissage mais également aux exigences et objectifs des différentes compétences opérationnelles.

Les obligations principales des apprenti-e-s sont :

- **Engagement dans la formation** : les apprenti-e-s doivent s'investir pleinement dans leur formation, respecter les instructions des formateurs et formatrices, exécuter consciencieusement les tâches confiées et respecter le secret professionnel ;
- **Participation obligatoire aux cours** : la présence aux cours professionnels et aux cours interentreprises (CIE) est obligatoire ;
- **Tenue du dossier de formation** : ce document permet de suivre les travaux réalisés, les compétences acquises et les expériences. Les formateurs et formatrices en entreprise doivent le vérifier, le signer et le commenter lors des rapports de formation.

Les principaux droits des apprenti-e-s sont :

- **Formation de qualité** : les apprenti-e-s ont droit à une formation rigoureuse et pédagogique ;
- **Rémunération** : le salaire est maintenu durant les périodes de cours professionnels et de CIE ;
- **Congés** : au moins cinq semaines de vacances par an pour les apprenti-e-s de moins de 20 ans ;
- **Cours complémentaires** : un demi-jour par semaine peut être consacré à des cours d'appui ou facultatifs, sous réserve d'accord avec l'entreprise et l'école.

Sensibilisation et information

Les formateurs et formatrices doivent informer les apprenti-e-s de leurs droits et devoirs dès le début de la formation. En complément, l'OFAP fournit un document synthétique²⁴ comprenant des informations sur les contrats, la protection de l'intégrité personnelle et la gestion des conflits. Les coordonnées des CFP sont également jointes au contrat approuvé.

Les CFP rappellent également ces droits et devoirs lors des visites en classes de 1^{ère} année du CPNE.

De plus, dans le cadre des cours de culture générale au CPNE, le cadre légal dans lequel s'inscrit la formation professionnelle initiale est abordé au début du cursus de formation. Les droits et obligations des apprenti-e-s, mais également des entreprises formatrices, font partie intégrante de l'enseignement dispensé. Les cours sont conçus pour développer les compétences nécessaires à une compréhension du cadre légal dans lequel évolue l'apprenti-e. Ces cours mettent ainsi l'accent sur des situations réelles que les apprenti-e-s peuvent rencontrer dans leur vie professionnelle, mais aussi privée. Ainsi, à travers ces cas et exercices pratiques, elles et ils prennent conscience des droits et obligations liés au contrat d'apprentissage, ainsi que de la protection particulière des jeunes travailleur-se-s.

Ressources complémentaires

Le site <https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/apprentissage> offre des informations détaillées, incluant un lexique, des fiches pratiques et des pages spécifiques pour les apprenti-e-s²⁵ et les entreprises²⁶.

Rôle des syndicats et associations patronales

Ces partenaires sensibilisent régulièrement les apprenti-e-s sur leurs droits et obligations.

²⁴ [Informations importantes en lien avec le contrat d'apprentissage.](#)

²⁵ [Droits et devoirs des apprenti-e-s.](#)

²⁶ [Responsabilité des entreprises dans l'accompagnement des apprenti-e-s.](#)

Des rencontres sont organisées avec les partenaires sociaux selon les filières professionnelles :

- **Pôle Artisanat et Services (CPNE-AS)** : collaboration entre l'OFAP et le syndicat [Hôtel & Gastro Union](#) dans le cadre des visites de classes de 1^{ère} année sur les droits et obligations des apprenti-e-s des métiers de bouche. De plus, le partenaire syndical et un-e représentant-e de l'association professionnelle visitent les apprenti-e-s de dernière année pour les informer de la formation continue pour leur développement professionnel ;
- **Pôle Bâtiment et Construction (CPNE-BC)** : sessions conjointes entre le syndicat [Unia](#) et les organisations patronales pour les classes de dernière année ;
- Pôle Commerce et Gestion (CPNE-CG)** : discussions prévues pour intégrer le syndicat Unia, ainsi que les organisations patronales, dans la filière « vente ».

Par ailleurs, syndicats et associations patronales sont représentés dans les commissions de domaines instituées par la LFP (art. 62).

Protection des mineur-e-s

Pour les apprenti-e-s mineur-e-s soumis à des dérogations de travail de nuit ou dominical, notamment dans domaines de l'hôtellerie-restauration, l'OFAP informe les représentants légaux des règles applicables en termes de durée du travail, de repos, et des limites imposées par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)²⁷.

Le canton garantit un cadre conforme aux exigences légales et met en place des outils pour signaler tout écart.

Santé mentale des apprenti-e-s

La santé mentale des jeunes est essentielle à leur réussite professionnelle. C'est dans ce contexte que le comité de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), la Table Ronde Écoles Professionnelles (TR EP) et divers partenaires sociaux ont décidé de soutenir une enquête nationale auprès des apprenti-e-s. Le projet intitulé « Santé mentale et résilience des apprenti-e-s en formation professionnelle » est mené par WorkMed²⁸. L'enquête vise à examiner comment les jeunes perçoivent leur expérience d'apprentissage, ce qui contribue à leur bien-être, les sources de stress, ainsi que les éléments qui les aident à surmonter leurs difficultés. Pour sensibiliser les apprenti-e-s à ces enjeux, cette enquête, soutenue par Promotion Santé Suisse et le SEFRI, a été conduite dans les écoles professionnelles à fin 2024.

5. LA SURVEILLANCE

5.1. DISPOSITIONS LÉGALES

La formation professionnelle initiale est régie par la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et son ordonnance (OFPr)²⁹. En conformité avec ces dispositions fédérales, le canton dispose d'une législation spécifique par la loi sur la formation professionnelle (LFP)³⁰ et son règlement d'application (RLFP)³¹.

L'article 24 de la LFPr mentionne que les cantons veillent à assurer la **surveillance de la formation professionnelle initiale**. Cette surveillance comprend :

- a) L'encadrement et l'accompagnement des parties du contrat d'apprentissage ;
- b) La qualité de la formation dans les trois lieux de formation ;
- c) Le respect des dispositions légales du contrat d'apprentissage ;
- d) L'organisation et la gestion des procédures de qualification (examens) ;

²⁷ [Ordonnance du DEFR](#) (822.115.4).

²⁸ Centre de compétence en psychiatrie du travail et la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

²⁹ OFPr [412.101](#).

³⁰ LFP [414.10](#).

³¹ RLFP [414.110](#).

- e) La coordination des activités des partenaires de la formation professionnelle initiale.

Encadrement et accompagnement des parties signataires au contrat d'apprentissage

Introduite dès la révision de la LFPr en 2002 par l'ajout de l'alinéa 2 de l'article 24, la notion d'« encouragement et d'accompagnement » renforce le partenariat avec les acteurs et actrices de la formation professionnelle. La surveillance de l'ancienne LFPr du 19 avril 1978 ne mentionnait pas spécifiquement cette notion³². En réponse à cette évolution, le canton a remplacé la fonction d'« inspecteur et inspectrice » par celle de « conseiller et conseillère en formation professionnelle » (CFP) dans la LFP et le RLFP. La surveillance de l'apprentissage passe ainsi d'un rôle de contrôle à un rôle élargi au soutien, au conseil et à l'accompagnement. Les inspections inopinées relèvent du service de l'emploi (SEMP). Son office des relations et conditions de travail (ORCT) est chargé de mettre en œuvre les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, par ses secteurs « contrôle », « santé et sécurité – Inspection du travail » et « surveillance » (SST-IT). L'ORCT/SST-IT assure également le lien avec l'OFAP lorsqu'un-e apprenti-e est impliqué-e dans un accident du travail ou en est témoin ou lors de plaintes au sujet de la durée du travail ou de la sécurité. Il intervient également pour les préavis concernant les mesures de sécurité dans les entreprises lors des demandes d'autorisation de former³³.

Il est important de souligner que, en application des bases légales en vigueur, l'ORCT/SST-IT ne peut transmettre systématiquement les informations relatives à l'ensemble de ses contrôles. Néanmoins, l'ORCT s'engage à systématiser la communication en cas de graves manquements constatés dans une entreprise formatrice pour que l'OFAP puisse assurer le suivi dans le cadre de ses missions.

Pour les questions d'hygiène, c'est le service de la consommation et des affaires vétérinaires (SCAV) qui est compétent.

Qualité de la formation

Conformément aux dispositions fédérales applicables, la surveillance de la qualité de la formation a lieu dans les trois lieux de formation³⁴ :

- La surveillance de la formation pratique est assurée par les conseillers et conseillères en formation professionnelle (CFP) ;
- La surveillance de la formation des cours professionnels est confiée au centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE) ;
- La surveillance des CIE est menée annuellement par des commissions sous la responsabilité du service des formations postobligatoires et de l'orientation, par l'office des apprentissages (OFAP), réunissant les organisations du monde du travail (OrTra) et les prestataires qui les dispensent. L'outil « QualCIE³⁵ » permet au canton d'évaluer la qualité de l'enseignement dispensé dans ce cadre.

Contrat d'apprentissage

L'OFAP approuve les contrats d'apprentissage. En cas de conflit entre les parties signataires, il assure l'audition des parties concernées³⁶.

Procédures de qualification (examens)

L'OFAP est responsable de l'organisation, de la surveillance des procédures de qualification et en valide les résultats³⁷.

³² Ancienne [LFPr du 19.04.1978](#)

³³ Art. 4a al. 2 OLT5

³⁴ Art. 57 LFP / Art. 66 RLFP

³⁵ Centre suisse de services formation professionnelle (CSFO) : [QualCIE](#)

³⁶ Art. 69 et 70 RLFP

³⁷ Art. 26 RLFP

Coordination des activités des partenaires de la formation professionnelle initiale

Les bases légales cantonales³⁸ définissent les différents organes de la formation professionnelle :

- Le Conseil d'État ;
- Le département en charge ;
- Le service des formations postobligatoires et de l'orientation (SFPO) ;
- Les directions du centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE) ;
- Les organes consultatifs nommés par le Conseil d'État.

En effet, le **Conseil cantonal de la formation professionnelle** et les diverses **commissions de domaine** agissent en tant qu'instances consultatives, garantissant la cohérence et la qualité du système de formation. Véritables lieux d'échange avec les partenaires sociaux, syndicats et organisations du monde du travail, ces organes permettent des discussions régulières, au moins annuelles, sur des sujets particuliers.

5.2. ORGANISATION ET RÔLE DE LA SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL

Dans le canton de Neuchâtel, la responsabilité de la surveillance de la formation pratique revient aux conseillers et conseillères en formation professionnelle (CFP)³⁹, placé-e-s sous la responsabilité du ou de la responsable « surveillance » de l'OFAP. Les CFP suivent les deux parties du contrat d'apprentissage : les apprenti-e-s et les entreprises formatrices.

Les CFP, nommé-e-s par le Conseil d'État, sont tenu-e-s au secret professionnel et supervisent environ 4'200 apprenti-e-s dans le canton, avec un ratio de 400 dossiers par EPT. Ils et elles exercent leur mission de conseil, de soutien et de surveillance pour assurer la **qualité de la pratique professionnelle**.

Les CFP s'assurent du bon déroulement de la formation durant tout le parcours de formation et du respect du plan de formation. Leur mission⁴⁰ repose sur trois piliers :

- **Conseil** : les CFP conseillent les apprenti-e-s et les formateurs et formatrices en entreprise sur les aspects de la formation professionnelle et du droit du travail ;
- **Soutien** : les CFP soutiennent les parties au contrat d'apprentissage, intervenant dans les visites de classes de 1^{ère} année ou en cas de difficultés rencontrées durant la formation ;
- **Surveillance** : les CFP veillent au respect des dispositions légales de l'apprentissage et de la qualité de la formation. Dans ce cadre, un entretien avec les partenaires est organisé **au moins une fois durant la formation professionnelle**⁴¹.

La formation de la majeure partie des apprenti-e-s se déroule bien selon les critères de la formation professionnelle et ne nécessite pas d'intervention autre qu'une visite de prévention. Les entreprises formatrices sont engagées et offrent pour la très grande majorité une formation de qualité. Cela étant, dans certaines situations, les CFP doivent intervenir pour résoudre des conflits ou assurer une médiation en cas de différends⁴². Les CFP sont également sollicité-e-s par des tiers en cas de difficultés diverses ayant un impact sur l'apprentissage. Dès lors, la gestion d'un portefeuille de 400 dossiers est totalement gérable pour un EPT à 100%.

La surveillance requiert des compétences étendues tenant compte du large empan de la mission des CFP. Les sujets traités nécessitent des connaissances approfondies dans des domaines d'activité divers, notamment dans les domaines légaux, psychologiques, sociaux et éducatifs. En complément des compétences métiers s'ajoutent des compétences sociales et personnelles. La formation continue des CFP est donc primordiale pour répondre aux exigences et à l'évolution de l'environnement de la formation professionnelle.

³⁸ Art. 62 LPF / art. 83 à 92 RLFP

³⁹ Art. 66 RLFP

⁴⁰ Art. 67 RLFP

⁴¹ Art. 67, al. 2, let. a RLFP

⁴² Art. 71 et 77 RLFP

5.3. RÉSEAU DE PARTENAIRES POUR ACCOMPAGNER LES APPRENTI-E-S

Les FEE sont les personnes de référence directes des apprenti-e-s. Ils et elles encadrent la pratique professionnelle en créant un environnement propice à l'apprentissage et à la motivation des apprenti-e-s.

En cas de résultats scolaires insuffisants, des réseaux sont mis en place par les directions du CPNE pour soutenir la réussite des apprenti-e-s, réunissant les CFP et les FEE.

Toujours dans cette optique d'amener les apprenti-e-s à l'obtention d'un titre professionnel, les CFP collaborent également avec les entités du SFPO pour les soutenir lors des difficultés. En cas de problématiques multiples, les CFP peuvent solliciter le Case Management Formation professionnelle, par le biais des coachs de l'office de l'insertion des jeunes en formation professionnelle (OFIJ). Cet accompagnement très régulier, à raison d'une rencontre hebdomadaire, est mis en place lors de difficultés importantes, qu'elles soient personnelles, professionnelles, scolaires ou familiales. Pour effectuer ce suivi intensif et complémentaire, chaque coach à 100% gère environ 20 à 25 dossiers.

En outre, le corps enseignant du CPNE constitue des personnes-ressources importantes, par leur contact régulier avec les apprenti-e-s. Le CPNE propose des espaces d'écoute et de soutien psychosocial et psychopédagogique aux élèves⁴³. Ces espaces permettent aux conseillers et conseillères aux élèves, spécialistes de la relation d'aide, d'offrir un accompagnement personnalisé, gratuit et confidentiel, qu'il s'agisse de difficultés personnelles, scolaires ou familiales. Avec l'accord des apprenti-e-s, les situations particulières connues des conseillers et conseillères aux élèves sont échangées avec les CFP, qui peuvent ainsi agir dans le cadre légal de la surveillance de l'apprentissage.

Les CFP peuvent s'appuyer également sur des délégué-e-s professionnel-le-s spécifiques à chaque métier.

En cas de besoin, les CFP peuvent solliciter des institutions ou des spécialistes⁴⁴ pour des questions professionnelles, psychosociales ou juridiques. Il peut s'agir de la police, le service de protection de l'adulte et de la jeunesse et son office de la protection de l'enfant (SPAJ-OPE), l'Aide aux victimes d'infractions (LAVI), le SCAV ou l'ORCT. Ces partenaires spécialisés des autres services étatiques internes apportent un soutien spécifique face à des problématiques, touchant par exemple le harcèlement.

Une prestation complémentaire accompagne les jeunes de 15 à 25 ans en situation de décrochage. « Restart »⁴⁵, portail d'entrée unique lancé le 1^{er} septembre 2024, soutient ces jeunes dans leurs projets professionnels. Restart intervient aussi pour les reprises d'apprentissage après une résiliation du contrat d'apprentissage.

Ce nouveau dispositif regroupe les compétences de tous les services qui soutiennent, grâce à des mesures existantes, les jeunes en décrochage. Il s'agit principalement du SFPO par l'OFIJ (auquel Restart est rattaché), du service de l'emploi (SEMP) et du service de l'action sociale (SASO). En regroupant plusieurs collaborateurs et collaboratrices actifs et actives dans le domaine de l'insertion de ces différentes entités, ce réseau d'expert-e-s permet une analyse complète et surtout complémentaire de la situation des jeunes et constitue le point de départ de l'accompagnement vers un projet en formation professionnelle. Centré sur les besoins du/de la jeune et sa capacité d'évolution, Restart met à disposition de chaque jeune une personne de référence pour toute la durée de l'accompagnement, afin qu'il ou elle bénéficie d'une continuité dès son entrée à Restart, ainsi qu'à chaque moment de transition. Restart intervient en particulier pour les reprises d'apprentissage après une résiliation du contrat d'apprentissage. Dans ces situations, les CFP mettent en lien les apprenti-e-s en rupture de contrat d'apprentissage avec Restart, par le biais d'un formulaire d'annonce. Restart prend ensuite contact directement et de manière proactive avec les jeunes concerné-e-s et leur propose un accompagnement dans le but de retrouver une place de formation. L'objectif de cette mise en lien est d'éviter que les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage se retrouvent seul-e-s pour gérer ces situations de transition qui peuvent être difficiles.

⁴³ CPNE : [espace conseil aux élèves](#)

⁴⁴ Art. 66, al. 2 et art. 68 RLFP

⁴⁵ <https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/insertion/Pages/restart.aspx>

5.4. ORGANISATION DES VISITES

Un-e CFP est attribué-e à chaque apprenti-e et ses coordonnées sont communiquées aux parties signataires du contrat d'apprentissage. En cas d'absence de cette personne, un système de suppléance assure une continuité de contact, garantissant ainsi une réponse dans les meilleurs délais.

La surveillance inclut trois types principaux de visites :

- **Visites de présentation** : annuellement, depuis 2022, les CFP effectuent des visites dans toutes les classes de 1^{ère} année du CPNE. Ces visites, organisées à l'automne, concernent plus de 1'200 élèves dans le canton. Les droits et obligations des apprenti-e-s et employeurs sont ainsi présentés au début de l'apprentissage. Le rôle de la surveillance et les modalités de contacts avec les CFP sont également expliqués.

Dans le cadre des CIE dispensés par les pôles du CPNE, les CFP peuvent visiter les apprenti-e-s le dernier jour des modules de CIE. Ces visites, organisées deux fois par an selon les professions et besoins, permettent aussi de rencontrer les formateurs et formatrices en entreprise.

- **Visites de prévention** : elles sont planifiées et annoncées aux entreprises par les CFP. Ces visites comportent trois étapes :

1. Entretien avec l'apprenti-e ;
2. Entretien avec le formateur ou la formatrice ;
3. Synthèse réunissant les parties signataires.

Les thèmes abordés incluent les compétences professionnelles, les aptitudes sociales, le respect des clauses contractuelles et des éléments particuliers liés à l'intégrité de l'apprenti-e. La qualité de la formation est évaluée via des rapports de visite, élaborés selon les critères de l'outil « QualiCarte »⁴⁶ de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFO). Les priorités des visites sont établies en fonction de critères tels que le type de formation (AFP ou CFC), le taux de résiliation et les spécificités des secteurs à risque, basées sur les données de l'Office fédéral des statistiques (OFS) et l'expertise de l'OFAP.

- **Visites de sollicitation** : elles sont réalisées à la demande de partenaires de la formation professionnelle ou suivent les visites de présentation ou de prévention. Elles sont également annoncées aux formateurs et formatrices en entreprises (FEE).

Les sollicitations des partenaires, qu'il s'agisse des personnes en formation elles-mêmes, de leurs représentants légaux, des entreprises formatrices, de l'école professionnelle ou de tiers, touchent à de nombreux aspects ayant un impact sur l'apprentissage. En effet, lors de l'intervention des CFP, il peut s'agir de difficultés en lien avec les formateurs et formatrices en entreprise, mais également de la sphère privée de la personne en formation, tout comme des difficultés scolaires, psychologiques ou lien avec d'autres employé-e-s de l'entreprise. Les interventions des CFP ont pour objectif de pouvoir mettre à disposition le soutien nécessaire pour assurer la réussite de la formation. Le domaine d'intervention est donc très large.

En 2024, **2'285 visites de prévention et de sollicitation** ont été effectuées pour 4'200 apprenti-e-s en cours de formation. Les CFP ont aussi mené des **visites de présentation pour les 1'242 apprenti-e-s** de première année.

En conclusion, ce dispositif flexible, basé sur une organisation interne, permet une approche méthodique et réactive. Chaque sollicitation est traitée avec rigueur et, en cas de situations graves, des actions de protection des apprenti-e-s sont mises en place, avec l'appui des partenaires du réseau.

⁴⁶ Formationprof.ch : [QualiCarte](#)

5.5. QUALITÉ DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Les visites de prévention, en entreprise, appelées communément visites de suivi, jouent un rôle clé dans le dispositif de surveillance de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel. Elles permettent de vérifier la qualité de l'encadrement des apprenti-e-s, d'identifier d'éventuelles difficultés et de garantir que la formation respecte les exigences légales et pédagogiques.

Si la grande majorité des entreprises formatrices assurent un encadrement sérieux et conforme aux attentes, certaines rencontrent des difficultés à remplir pleinement leur mission. Pour optimiser le suivi, les visites sont effectuées en tenant compte :

- Des secteurs avec un fort taux d'échec aux examens ;
- Des professions où le taux de rupture de contrat d'apprentissage est élevé ;
- Du type de contrat avec une attention particulière pour les AFP ;
- Des constats lors de précédentes visites ;
- Des signalements transmis.

Cette approche ciblée et proactive permet d'agir rapidement en cas de difficultés et d'accompagner les entreprises vers une amélioration de leurs pratiques formatives. Elle permet également de cibler les difficultés rencontrées et de mettre en place les mesures et soutiens nécessaires.

Lors des visites, les CFP évaluent plusieurs critères essentiels :

- La transmission des compétences et l'engagement des formateurs et formatrices en entreprise ;
- L'organisation du suivi des apprenti-e-s (évaluations régulières, tenue du dossier de formation) ;
- Le respect des conditions de travail et des obligations légales (temps de travail, pauses, protection de la personnalité).

Lorsque des lacunes sont constatées dans la qualité de la formation, plusieurs mesures sont mises en place :

- **Rappel informel et conseils** : Lors d'une première constatation de manquements ou dans des domaines à risques, l'entreprise est sensibilisée aux exigences légales et pédagogiques et reçoit des recommandations pour améliorer la qualité de l'encadrement.

Le rapport sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁴⁷, publié en décembre 2024 par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et le SECO, mentionne que les personnes en formation professionnelle sont également touchées par les résultats de cette étude en Suisse. Malgré les mesures de prévention mises en place par 81% des entreprises en Suisse selon cette étude, des recommandations leur sont transmises pour améliorer la prévention et l'intervention. Les entreprises sont invitées à renforcer la sensibilisation et l'information de leurs cadres. Elles doivent aussi créer des structures et processus internes clairement établis pour faciliter le signalement des incidents et permettre aux personnes concernées d'obtenir du soutien. Les secteurs d'activité nationaux impliquant des incidents de comportements potentiellement importuns supérieurs à la moyenne sont la construction, l'hôtellerie-restauration et le secteur des banques-assurances et immobilier. La vérification de la mise en œuvre des mesures sur le harcèlement sexuel dans les entreprises est de la compétence de l'inspection cantonale du travail, savoir de l'ORCT.

Dans le cadre de ses actions, l'OFAP rappelle le cadre légal à la partie employeuse, soumise à un devoir de diligence, par le biais des cours de formateurs et formatrices en entreprise, mais également chaque fois que cela est nécessaire durant les différents types de visite des CFP. La sensibilisation de la notion d'harcèlement sexuel est relevée, y compris le domaine de responsabilité des entreprises. (v. chapitre 4.1).

⁴⁷ [Rapport sur le harcèlement sexuel sur le lieu travail](#)

En ce qui concerne les apprenti-e-s, le cadre juridique et la connaissance de leurs droits leur sont transmis lors des visites de présentation dans les classes du CPNE (v. chapitre 5.4).

- **Courriers avec exigences** : Si aucune amélioration n'est constatée ou si les manquements sont significatifs, un courrier est adressé à l'entreprise, rappelant les corrections à apporter dans un délai imparti. Il peut s'agir de manquements dans l'encadrement permanent de l'apprenti-e, qui doit être formé-e sous la responsabilité de personnel qualifié⁴⁸. Cela peut être également en lien avec des dossiers et rapports de formation manquants, des horaires de travail non respectés, d'heures supplémentaires non-compensées⁴⁹ ou encore des versements de salaires retardés ou pas honorés⁵⁰. Un suivi est assuré. Dans la plupart des situations, les mesures et exigences demandées se mettent en place et règlent ainsi les situations. Les courriers peuvent également intégrer une clause de ne plus valider de nouveau contrat d'apprentissage dans l'attente de conformité aux bases légales.

En ce qui concerne les métiers de l'hôtellerie-restauration, un courrier particulier est transmis, au début de l'année scolaire, aux représentants légaux des apprenti-e-s mineur-e-s, ainsi qu'aux entreprises formatrices, pour leur rappeler le cadre particulier des horaires de travail dans ces formations.

Pour rappel, depuis quelques années, une politique de tolérance zéro est assurée sur des sujets en lien avec le harcèlement ou le mobbing sur le lieu de travail, afin d'assurer le bien-être des personnes en formation (v. chapitre 4.8).

- **Retrait de l'autorisation de former** : Si, malgré les rappels et exigences, l'entreprise ne met pas en œuvre les améliorations nécessaires dans le délai imparti, l'autorisation de former peut lui être retirée au terme d'une procédure administrative. Cette mesure, bien que prise en dernier recours, est essentielle pour garantir aux apprenti-e-s un cadre de formation adéquat, conforme aux standards du marché du travail et de protection.

L'État assume ainsi sa responsabilité liée à la qualité de la formation dans le cadre des compétences octroyées.

5.6. COMPARAISON DES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE EN SUISSE ROMANDE

La législation fédérale laisse une marge d'autonomie aux cantons, qui ont pu développer des politiques cantonales spécifiques en matière de formation professionnelle. Les cantons romands ont développé des systèmes diversifiés pour assurer la surveillance et l'accompagnement de la formation professionnelle. Dans une étude menée en 2021, l'HEFP présente un panorama des pratiques cantonales. Ce rapport⁵¹ examine les responsabilités, les spécificités des personnes en charge et les soutiens en cas de difficultés personnelles ou sociales des apprenti-e-s. Trois modèles d'organisation sont identifiés en Suisse romande dans ce rapport :

1. Responsabilité cantonale exclusive (Neuchâtel, Berne)

Dans ce modèle, les cantons confient entièrement la surveillance de l'apprentissage aux CFP, employé-e-s de l'État. Ces CFP généralistes accompagnent les apprenti-e-s et entreprises, en surveillant la qualité de la formation pratique.

L'avantage de ce système est de permettre d'effectuer directement la surveillance de l'apprentissage, de manière globale. Il permet d'échanger sur les questions d'apprentissage, mais également de détecter les difficultés de tout ordre impactant l'apprentissage. Connu-e-s des apprenti-e-s grâce à des communications officielles, visites de classes, bilans des CIE ou entretiens en entreprise, les CFP jouent donc un rôle essentiel pour détecter diverses difficultés. Ils et elles s'appuient sur un réseau de partenaires qui peut être mobilisé rapidement pour apporter un soutien spécifique en fonction de la

⁴⁸ Art. 345 a, al. 1 CO

⁴⁹ Art. 12 et 13, 29 à 31 LTr

⁵⁰ Art. 323 CO

⁵¹ Rapport IFFP « [Cerner différentes pratiques cantonales en termes de surveillance et d'accompagnement de l'apprentissage](#) »

problématique rencontrée. Il peut s'agir d'aspects professionnels, mais également juridiques ou sociaux, qui dépassent leur domaine de compétences de la surveillance de la qualité de l'apprentissage.

Dans le canton de Neuchâtel, les conseillers et conseillères en formation professionnelle sont en charge chacun-e d'un portefeuille de 400 apprenti-e-s. Dans le canton de Berne francophone, la conseillère en formation s'occupe de 2'500 dossiers d'apprenti-e-s.

2. Responsabilités partagées entre canton et économie (Genève, Vaud)

Dans ces cantons, les tâches de surveillance sont réparties entre les conseillers et conseillères cantonaux et des commissaires professionnel-le-s (respectivement employé-e-s par le canton ou mandaté-e-s par des associations professionnelles). Les conseillers et conseillères étatiques soutiennent les apprenti-e-s en cas de difficultés personnelles ou sociales uniquement, tandis que les commissaires assurent la qualité de la formation en entreprise.

À Genève, les 24 conseillers et conseillères en formation étatiques n'effectuent pas de visites en entreprise, mais rencontrent uniquement les apprenti-e-s en cas de difficultés personnelles ou sociales. La surveillance en entreprise est confiée aux 300-350 commissaires d'apprentissage externes, suivant chacun-e entre 3 à 300 apprenti-e-s. Ces commissaires s'assurent de la qualité de la formation en entreprise.

Dans le canton de Vaud, les 71 commissaires (59 nommé-e-s par les OrTra et 12 par le canton) interviennent sur sollicitation, sans obligation de visiter systématiquement tous les apprenti-e-s. Chaque commissaire s'occupe du suivi de 500 apprenti-e-s.

3. Responsabilité principalement économique (Fribourg, Jura, Valais)

Dans ce modèle, la surveillance est assurée par 1 à 5 personnes dans ces cantons, qui mandatent des commissaires professionnel-le-s pour exercer cette fonction. Ces personnes sont souvent issues-e-s d'associations professionnelles. Les services cantonaux, quant à eux, coordonnent l'administration et les contrats d'apprentissage.

Ce modèle favorise une intervention rapide sur les questions **uniquement professionnelles**.

Dans le canton de Fribourg, les 400 commissaires d'apprentissages mandaté-e-s assurent le suivi de 20 à 25 contrats. Dans le canton du Jura, les 30 conseillers et conseillères en formation mandaté-e-s assurent le suivi de 35 contrats d'apprentissage. Dans le canton du Valais, les 140 commissaires de branches mandaté-e-s assurent le suivi d'environ 50 contrats d'apprentissage.

L'étude souligne les similitudes et différences entre les systèmes cantonaux en termes de responsabilités et de collaboration avec les réseaux de formation professionnelle.

Le tableau ci-dessous compare la mise en œuvre de la surveillance en Romandie :

Cantons	NE	BE francophone	GE	VD	FR	JU	VS
Office de surveillance formation professionnelle.	Office des apprentissages	Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle	Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue	Office de la formation professionnelle et continue	Service de la formation professionnelle	Service de la formation postobligatoires	Service de la formation professionnelle du canton
Personnes en charge de la coordination et de l'application de la surveillance	13 conseiller-ère-s en formation professionnelle	1 conseillère en formation (soutenue par des collaboratrices administratives)	5 répondant-e-s de pôle professionnel et 24 conseiller-ère-s	5 chef-fe-s de pôle professionnel / collaborateur-trice-s du domaine formation	5 chef-fe-s de secteur et collaborateur-trice-s du domaine formation	1 responsable du suivi et de la qualité de l'apprentissage	3 cheffes de pôle professionnel et 2 inspecteurs
Autres personnes en charge de la qualité de la pratique professionnelle	120 délégué-e-s professionnels (pour soutenir la surveillance)	30 spécialistes de la pratique professionnelle	300 à 350 commissaires	71 commissaires professionnels nommés	400 commissaire d'apprentissage	Environ 30 conseiller-ère-s en formation	140 commissaires de branche spécialistes
Nb total de contrats dual / nb moyen de contrats attribués	4'200 / 400 par conseiller-ère en formation professionnelle	2'500 pour 1 conseillère	5'500 / 3 à 300 par commissaire et 350 dossiers / conseiller-ère	15'084 / 500 par commissaire	6'600 / 20-25 contrats par commissaire	1'000 / 35 par conseiller-ère	7'500 / 3'750 par inspecteur-trice
Visite préventive d'apprenti-e-s en entreprise	Oui (1 visite au min.)	Pas de visites obligatoires systématiques	Oui (4 visites)	Pas de visites obligatoires systématiques	Oui (1 visite au min.) par les commissaires	Oui (2 à 3 visites)	Oui (1 visite au min.)
Personnes en charge du soutien pour les questions personnelles et sociales	10 conseillères aux élèves dans les pôles CPNE + 8 coachs case management	Coachs ; psychologues ou thérapeutes d'apprentissage	24 conseiller-ère-s	10 conseiller-ère-s aux apprenti-e-s	-	Coach ; médiateur-trice-s ou infirmières scolaires	Unité de soutien formation professionnelle / commissaires communaux
Partenaires associés à la surveillance	Non	Non	Commissions spécifiques de formation professionnelle	Commissions de formation professionnelle	65 commissions d'apprentissage	Non	Commissions (inter)communales

Source : Synthèse comparative entre les cantons romands – HEFP – janvier 2021 (Mise à jour pour NE 08.24)

À titre comparatif, si l'on tient compte des personnes en charge de la coordination et de l'application de la surveillance, ainsi que des personnes responsables de la qualité de la pratique professionnelle, le système neuchâtelois d'encadrement des apprenti-e-s est très large et complet.

Ce modèle, basé sur une surveillance cantonale par les CFP, se distingue également par une approche globale, complète et proactive. Il permet une détection rapide des difficultés et une vision globale de tous les domaines par une seule personne. Cette organisation centralisée garantit ainsi une qualité uniforme de la formation et une réactivité accrue aux besoins des apprenti-e-s et des entreprises.

Comparé à des systèmes fonctionnant avec des commissaires, la neutralité du statut des CFP dans les cantons de Neuchâtel et de Berne est mise en avant comme un avantage. En effet, ces employé-e-s ne sont pas des représentant-e-s de professions avec le risque de « copinage » ou à contrario de concurrence avec les entreprises concernées. Leur neutralité est importante et autant appréciée par les apprenti-e-s que par les entreprises formatrices. De plus, ils et elles peuvent intervenir rapidement sans devoir prendre en compte d'autres obligations professionnelles. Par leur connaissance approfondie du cadre légal de l'apprentissage et du droit du travail, ces employé-e-s cantonaux peuvent agir de manière efficace et autonome dans la plupart des situations rencontrées sur le terrain.

6. REJET DE L'INITIATIVE

Le Conseil d'État recommande de rejeter l'initiative « Plus de protection pour les apprenti-e-s », estimant que le dispositif actuel garantit une protection et un encadrement solides. Ce cadre répond efficacement aux préoccupations exprimées par les initiant-e-s, sans nouvelles mesures additionnelles. Un changement structurel du système, tel que proposé par les initiant-e-s, serait contre-productif.

En effet, le cadre légal en vigueur assure une surveillance rigoureuse dans le canton de Neuchâtel. Par ailleurs, le système en place pour la formation des formateurs et formatrices en entreprise est bien adapté aux thématiques soulevées. L'instauration de modules de formation continue par certaines associations professionnelles ou par la HEFP renforce les compétences des formateurs et formatrices en entreprise.

Fort de ce constat, le Conseil d'État ne souscrit pas aux changements structurels proposés dans l'initiative. En effet, des dispositifs robustes sont déjà déployés au sein du canton pour assurer la qualité de la formation et la protection des apprenti-e-s. Si la majorité des apprentissages se déroule bien, les dispositifs en place permettent de prendre des mesures solides en cas de difficultés.

Surveillance et soutien : un dispositif éprouvé et efficace

Le canton de Neuchâtel bénéficie d'une structure de surveillance assurant un suivi personnalisé et rigoureux des apprenti-e-s. Les CFP jouent un rôle central, adoptant une approche basée sur le conseil, le soutien et la surveillance. Ce modèle, loin d'être axé uniquement sur le contrôle, instaure une relation de confiance. Les visites effectuées par les CFP permettent de vérifier le respect des contrats d'apprentissage, d'anticiper les problématiques et, le cas échéant, d'intervenir rapidement. Plus encore, le réseau de partenaires mis en place et décrit au chapitre 5.3 offre un encadrement spécifique qui va bien au-delà de la qualité de la formation en veillant au bien-être et au suivi des apprenti-e-s.

Les points forts du modèle neuchâtelois sont :

- **Principe de neutralité et confiance** : Les CFP, en tant qu'employé-e-s de l'État, offrent un accompagnement basé sur la confidentialité, la neutralité et une approche proactive. Les CFP favorisent une relation de confiance avec les entreprises et les apprenti-e-s ;
- **Ratio favorable** : Avec environ 400 dossiers par CFP, sans compter les partenaires du réseau, ce modèle se distingue par une charge de travail équilibrée, permettant un suivi qualitatif des apprenti-e-s. Ce ratio est inférieur à celui de Berne francophone, l'un des rares autres cantons à appliquer un système comparable ;
- **Visites préventives** : Le cadre légal du canton de Neuchâtel est unique en assurant des visites de prévention durant la formation des apprenti-e-s. Cette approche garantit une détection proactive des difficultés, contrairement aux systèmes basés sur des interventions uniquement sur demande ;
- **Évolution du rôle des CFP** : Le changement de titre d'« inspecteur et inspectrice » à « conseiller et conseillère » illustre la volonté de privilégier un rôle de soutien et de conseil. Cela renforce ainsi le partenariat avec les entreprises formatrices, tout en évitant une posture de contrôle excessif ;
- **Réseau et flexibilité** : Le modèle s'appuie sur un réseau de spécialistes mobilisé-e-s au besoin. Cela permet d'offrir des réponses adaptées aux problématiques spécifiques juridiques, sociales ou métiers. Cette flexibilité renforce la capacité d'intervention du système, tout en maintenant un cadre efficient ;
- **Protection des apprenti-e-s** : Leurs droits sont diffusés par divers moyens et les entreprises sont sensibilisées à leurs obligations, notamment dans les domaines particulièrement sensibles.

Le modèle de surveillance du canton de Neuchâtel repose sur un équilibre entre intervention étatique, autonomie des partenaires de formation et flexibilité. Les mécanismes mis en place permettent de traiter les situations qui sont signalées et de pouvoir effectuer de la prévention en rappelant également les droits et obligations des apprenti-e-s.

Instauration de contrôles par une commission tripartite

Le changement de système voulu par l'instauration de commission tripartite de contrôle n'est pas souhaitable et n'est pas conforme à l'esprit de la LFPr qui met en exergue la notion d'accompagnement pour assurer la qualité de la surveillance de la formation professionnelle. Il aurait pour conséquence de segmenter les tâches de suivi, d'accompagnement et de contrôle et générerait un « effet tourniquet » entre les différent-e-s acteurs et actrices. Or aujourd'hui, le réseau mis en place permet justement d'éviter cela et de garder agilité et transversalité.

On notera ensuite la complexité administrative pour l'État, les entreprises, les formateur-trice-s et les écoles, engendrée par l'instauration de contrôles inopinés, dans la mesure où il faut s'assurer que l'apprenti-e soit présent-e, alors même qu'il ou elle peut être à l'école, en CIE, en déplacement, à l'extérieur ou encore malade ou en vacances.

Les coûts engendrés seraient conséquents et il n'est pas concevable, comme le demande l'initiative, d'allouer spécifiquement des montants et des EPT. En effet, établir un budget par enveloppe prédéfinie est un exercice délicat qui nécessite de nombreux arbitrages et qui ne laisse qu'une marge de manœuvre réduite à l'exécutif cantonal. Lorsqu'il établit le budget, le Conseil d'État doit tenir compte d'un grand nombre de dépenses incontournables, notamment dans le domaine de la santé, du social et de la formation. Si l'ensemble des ressources sont déjà affectées, le seul moyen pour attribuer une enveloppe supplémentaire est de réduire les ressources affectées aux autres domaines. Faudra-t-il réduire le soutien aux institutions parapubliques afin de pouvoir répondre aux objectifs de l'initiative ? Ou diminuer certaines prestations dans d'autres domaines ? Ces questions deviendraient assurément très concrètes en cas d'acceptation de l'initiative.

La proposition de créer une commission tripartite suggère une méfiance à l'encontre des entreprises et des CFP. Or, le Conseil d'État tient à souligner encore une fois l'engagement des entreprises, des FEE et des CFP dans la formation et l'encadrement des apprenti-e-s. Dans la très grande majorité des apprentissages, aucune difficulté n'est à relever. Et dans les autres cas, la situation est prise très au sérieux par les CFP et l'ensemble du réseau pour trouver des solutions.

La surcharge administrative et les conséquences financières du changement de système souhaité par l'initiative mettent en péril la formation professionnelle en mode dual. Un désengagement des entreprises est à craindre fortement avec un renoncement à ouvrir des places d'apprentissage, et ce, au détriment des jeunes qui se verraient fermer des portes pour la construction de leur projet de formation.

Finalement, l'instauration d'une commission tripartite pourrait même être contre-productive pour les jeunes qui pourraient être intimidé-e-s, surtout lorsqu'il s'agit d'aborder des problématiques sensibles comme le harcèlement, face à une délégation tripartite, au contraire du dispositif de confiance existant aujourd'hui.

Le système neuchâtelois répond ainsi aux attentes des apprenti-e-s, des entreprises et aux exigences du Conseil d'État en matière de surveillance et d'encadrement de la formation professionnelle initiale dans le canton. De plus, les CFP sont compétent-e-s aussi bien pour des questions légales que professionnelles et sociales, liées au contrat d'apprentissage, du début jusqu'à la fin du contrat. Les CFP peuvent ainsi échanger sur les questions d'apprentissage, mais aussi détecter les difficultés, tout en s'appuyant si besoin sur un large éventail d'acteurs et d'actrices pouvant être mobilisé-e-s pour proposer rapidement un soutien. Ce modèle centralisé garantit une approche cohérente et impartiale, renforçant la confiance des apprenti-e-s et des entreprises. L'objectif de surveillance, selon la LFPr, soit d'assurer la qualité de la formation pratique en entreprise, est ainsi pleinement atteint. Il en va de même du respect de l'encadrement, de l'accompagnement des parties du contrat d'apprentissage et de la coordination des activités des partenaires de la formation professionnelle initiale.

Participation des partenaires sociaux à la formation de base obligatoire des apprenti-e-s

Comme mentionné au chapitre 4.2, les apprenti-e-s sont informé-e-s de leurs droits et devoirs dès le début de la formation et disposent de toutes les informations utiles notamment sur les contrats, la protection de l'intégrité personnelle et la gestion des conflits.

S'agissant de la formation de base et de son contenu, il convient de rappeler que celle-ci est réglée par des ordonnances fédérales, de sorte qu'une modification neuchâteloise n'est pas possible, au risque que les titres délivrés ne soient pas reconnus. Quant aux intervenant-e-s, il s'agit de formateurs et formatrices d'adultes qui disposent de toutes les compétences requises, de sorte qu'il n'y a pas lieu de mettre en doute la qualité de leur travail.

Il n'est ainsi pas envisageable que les partenaires sociaux participent à la formation de base. Par contre, des rencontres sont organisées avec ceux-ci selon les filières professionnelles.

Augmentation des conseillers et conseillères en formation professionnelle

Le Conseil d'État n'est pas fermé à une augmentation du nombre de CFP, mais si elle répond à un besoin avéré et non à un calcul mathématique arbitraire.

En l'occurrence, ce calcul mathématique oublie que le système neuchâtelois repose sur un réseau de professionnel-le-s (chapitre 5.3). Il fait fi notamment des coachs de l'OFIJ qui ont entre 20 et 25 dossiers par EPT ou encore des déléguées et délégués professionnels ou encore du dispositif Restart.

L'organisation actuelle satisfait déjà aux standards fédéraux et cantonaux, garantissant un suivi efficace et adapté.

Répondre à la demande de l'initiative sur ce point impliquerait des engagements pouvant aller jusqu'à 25 EPT supplémentaires pour un coût très important, sans la moindre réflexion sur la nécessité de ces engagements. Pis, c'est contraindre l'État à des économies considérables dans d'autres domaines, où la nécessité de soutien est en revanche avérée.

Le Conseil d'État ne peut dès lors qu'écarter cette mesure, mais en s'engageant, si les besoins étaient démontrés, à envisager un renforcement dans le cadre des arbitrages nécessaires à l'établissement des budgets cantonaux.

Formation des FEE sous supervision la commission tripartite

La formation obligatoire des FEE existe d'ores et déjà, le thème en particulier du harcèlement y est inclus (v. chapitre 3.2). La formation est dispensée par des intervenant-e-s dont les compétences sont reconnues ; une supervision externe viendrait à tout le moins complexifier un dispositif qui se veut flexible pour justement pouvoir s'adapter rapidement.

Les mécanismes actuels incluent des mesures efficaces pour traiter le harcèlement ou le mobbing. Les CFP sont formé-e-s pour repérer les signes de difficultés psychosociales et disposent d'un réseau de partenaires pour intervenir rapidement.

7. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

Les conséquences financières liées à l'acceptation de cette initiative sont importantes et évaluées entre 3 et 3.5 millions par an. Il s'agit ici uniquement des conséquences financières directes, qui découlent pour une partie importante de la mesure no 3. L'initiative entraînerait un doublement des EPT des CFP. À cela s'ajoutent des EPT dans les fonctions du soutien, de support et d'encadrement (coachs, administration, juridique, coordination et encadrement).

De plus, la mise en place d'une telle initiative risquerait de conduire, à moyen terme, à un désengagement des entreprises dans le système de formation professionnelle. Cela signifierait un transfert de charges vers l'État avec une augmentation des formations plein temps, ce qui serait contraire à la volonté politique du canton, qui privilégie l'apprentissage en mode dual, soutenu par tous les partenaires pour aider et guider les jeunes à s'engager dans la voie de l'apprentissage.

8. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL

La mise en œuvre de l'initiative occasionnerait des engagements supplémentaires conséquents pouvant aller jusqu'à 25 EPT liés de manière directe ou indirecte à la surveillance de l'apprentissage. Il s'agit principalement des postes de CFP, mais également des fonctions de coachs ou encore de support et de coordination.

9. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES

Il n'y a pas de conséquence particulière sur la répartition des tâches entre l'État et les communes.

10. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR

Aucune modification légale n'est apportée. S'agissant de la conformité au droit supérieur de l'initiative elle-même, il est renvoyé au rapport 23.040 du 18.10.2023 examinant sa recevabilité matérielle, ainsi qu'au décret du 23 janvier 2024 qui l'a déclarée recevable.

11. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES

La formation des FEE et la surveillance de l'apprentissage visent à garantir une formation de qualité, ainsi qu'un cadre favorable au bien-être des apprenti-e-s, contribuant ainsi à assurer une relève professionnelle compétente et conforme aux exigences légales.

La formation professionnelle en mode dual présente plusieurs avantages. Premièrement, elle facilite l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail grâce à l'étroite relation entre théorie et pratique. Deuxièmement, elle répond aux besoins des entreprises en matière de compétences, tout en assurant la relève des compétences existantes. Finalement, elle bénéficie à la société dans son ensemble en permettant une insertion sociale et économique.

L'acceptation de l'initiative risquerait de fragiliser l'engagement des entreprises dans la formation professionnelle et, par conséquent, d'encourager un recours accru à la formation en école à plein temps. Or, il a été démontré que cette forme de formation est moins favorable à l'insertion dans la vie professionnelle.

12. CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UNE SITUATION DE HANDICAP

Tout en respectant les objectifs évaluateurs de chaque ordonnance de formation, la formation en mode dual tient compte des besoins particuliers des personnes vivant avec une situation de handicap et par conséquent, permet la mise en place de mesures spécifiques adaptées à leur situation.

La mise en œuvre de l'initiative pourrait avoir un impact négatif sur l'engagement des entreprises formatrices. Si l'offre des places d'apprentissage dans le cadre de la formation professionnelle en mode dual venait à diminuer, les personnes en situation de handicap pourraient être exclues du système de formation professionnelle initiale. Il y a donc un risque d'exclusion et de difficultés d'insertion dans la société.

13. VOTE DU GRAND CONSEIL

L'article 36 de la loi sur les finances de l'État et des communes (LFinEC), du 24 juin 2014, prévoit que les dépenses nouvelles uniques de plus de 7 millions de francs et les dépenses nouvelles renouvelables de plus de 700'000 francs par année sont soumises à la majorité qualifiée des membres du Grand Conseil.

En l'occurrence, le décret soumis à votre Autorité prévoit de recommander le rejet de l'initiative. Il doit être voté à la majorité simple.

14. CONCLUSION

Le Conseil d'État estime que le dispositif actuel répond déjà aux préoccupations légitimes exprimées dans l'initiative. Le cadre est adapté aux besoins, garantissant à la fois la qualité de la formation et la protection des apprenti-e-s. Il repose sur une surveillance proactive et réactive et un suivi personnalisé assuré par les conseillers et conseillères en formation professionnelle. Les cours obligatoires pour les formateurs et formatrices en entreprise sont adaptés aux besoins pédagogiques et professionnels. Des offres de formation continue sont également dispensées par la HEFP et d'autres institutions reconnues.

Le rôle des CFP favorise un accompagnement et une collaboration, plutôt qu'une approche punitive. Cette orientation soutient les objectifs pédagogiques tout en préservant un climat de travail motivant.

Le Conseil d'État promeut un juste équilibre entre contrôle et soutien. L'instauration de visites inopinées risquerait de compromettre cette dynamique en introduisant rigidité et méfiance. Une telle mesure pourrait décourager des entreprises à s'engager dans la formation professionnelle. En revanche, les visites régulières actuelles favorisent la confiance, la détection précoce des difficultés et la communication ouverte.

En conclusion, la structure de surveillance centralisée assure qualité et réactivité pour tous les acteurs et actrices de la formation. Ce rapport offre une réponse adaptée et durable aux préoccupations soulevées par l'initiative et démontre que les mesures actuelles et le dispositif mis en œuvre par le canton de Neuchâtel sont de qualité. Le Conseil d'État considère par conséquent que le système actuel répond pleinement aux revendications et garantit un apprentissage de qualité.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 21 mai 2025

Au nom du Conseil d'État :

La présidente,
F. NATER

La chancelière,
S. DESPLAND

Décret soumettant au vote du peuple l'initiative législative populaire cantonale intitulée « Plus de protection pour les apprenti-e-s »

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel,

vu la loi sur les droits politiques (LDP), du 17 octobre 1984 ;

vu l'initiative législative populaire cantonale intitulée « Plus de protection pour les apprenti-e-s » ;

sur la proposition du Conseil d'État, du 21 mai 2025,

décète :

Article premier Est soumise au vote du peuple l'initiative législative populaire cantonale « Plus de protection pour les apprenti-e-s », présentée sous la forme d'une proposition générale rédigée comme suit :

Les électrices et électeurs soussigné-e-s, faisant application des articles 98 et suivants de la loi sur les droits politiques, du 17 octobre 1984, demandent par voie d'initiative législative sous forme de proposition générale une meilleure protection des apprenti-e-s, par le biais des mesures suivantes :

- 1. L'instauration de contrôles réguliers et non annoncés des lieux d'apprentissages organisés par une commission tripartite composée des syndicats, des associations patronales (partenaires sociaux) et de l'État afin de garantir le bien-être et les droits des apprenti-e-s. Le non-respect de ceux-ci doit entraîner des conséquences contraignantes dans le but de responsabiliser les entreprises. Un financement annuel et des emplois doivent être dévolus spécifiquement à cette tâche, et prévus dans le budget annuel cantonal.*
- 2. Une meilleure formation de base obligatoire, pendant l'apprentissage et avec la participation des partenaires sociaux, sur les droits des apprenti-e-s et plus généralement le droit du travail, le fonctionnement du partenariat social en Suisse et le rôle des syndicats.*
- 3. Une augmentation du nombre de conseillers et conseillères en formation professionnelle (CFP), afin d'assurer un suivi régulier et efficace. Un-e CFP plein temps ne doit pas avoir plus de 200 dossiers individuels. Un-e CFP et un-e remplaçant-e sont désigné-e s par apprenti-e et doivent être connu-e-s de celui ou celle-ci.*
- 4. Une formation obligatoire sous supervision de la commission tripartite doit sensibiliser les formateurs et formatrices en entreprise aux problématiques des apprenti-e-s, particulièrement le harcèlement et les violences physiques et psychologiques.*

Art. 2 Le Grand Conseil recommande au peuple le rejet de l'initiative.

Art. 3 Le Conseil d'État est chargé de l'exécution du présent décret dans un délai de six mois.

Art. 4 En cas de retrait de l'initiative, le présent décret devient caduc.

Art. 5 ¹Le présent décret n'est pas soumis au référendum facultatif.

²Il entre en vigueur immédiatement.

³Le Conseil d'État pourvoit à sa promulgation.

Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil :

La présidente, *Le/la secrétaire général-e,*

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AF	Autorisation de former
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFP	Conseillers et conseillères en formation professionnelle
CFFE	Cours pour formateur-trice en entreprise
CO	Code des obligations
CPNE	Centre de formation professionnelle neuchâtelois
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CIE	Cours interentreprises
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle et d'orientation
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
ECG	Enseignement de culture générale
EPT	Équivalent plein temps
FEE	Formateur et formatrice en entreprise
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
LAVI	L'aide aux victimes d'infractions
LDP	Loi fédérale sur les droits politiques
LEg	Loi sur l'égalité
LFCo	Loi sur la formation continue
LFinEC	Loi sur les finances de l'État et des communes
LFP	Loi cantonale sur la formation professionnelle
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LTr	Loi sur le travail
OCOSP	Office cantonal de l'orientation scolaire et professionnelle
OFAP	Office des apprentissages
OFIJ	Office de l'insertion des jeunes en formation professionnelle

OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
OLT 5	Ordonnance sur la protection des jeunes
OPE	Office de la protection de l'enfant
ORCT	Office des relations et des conditions du travail
Orfo	Ordonnance de formation
OrTra	Organisme du monde du travail
REN	Réseau d'entreprises neuchâteloises
RLFP	Règlement d'application de la loi sur la formation professionnelle
RSN	Recueil systématique de la législation neuchâteloise
SASO	Service de l'action sociale
SAVI	Service d'Aide aux Victimes d'Infractions
SCAV	Service de la consommation et des affaires vétérinaires
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEMP	Service de l'emploi
SFPO	Service des formations postobligatoires et de l'orientation
SPAJ	Service de protection de l'adulte et de la jeunesse
SST_IT	Santé et sécurité – Inspection du travail
TR EP	Table Ronde Écoles Professionnelles

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
1. INTRODUCTION	2
2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE	2
3. LES ENTREPRISES FORMATRICES	3
3.1. AUTORISATIONS DE FORMER (AF)	3
3.2. LES FORMATEURS ET FORMATRICES EN ENTREPRISE (FEE)	5
3.3. FORMATION CONTINUE DES FORMATEURS ET FORMATRICES EN ENTREPRISE (FEE)	7
4. DROITS ET OBLIGATIONS	8
4.1. DES EMPLOYEURS	8
4.2. DES APPRENTI-E-S	9
5. LA SURVEILLANCE	10
5.1. DISPOSITIONS LÉGALES	10
5.2. ORGANISATION ET RÔLE DE LA SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL	12
5.3. RÉSEAU DE PARTENAIRES POUR ACCOMPAGNER LES APPRENTI-E-S	13
5.4. ORGANISATION DES VISITES	14
5.5. QUALITÉ DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE	15
5.6. COMPARAISON DES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE EN SUISSE ROMANDE	16
6. REJET DE L'INITIATIVE	18
7. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES	21
8. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL	21
9. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES	22
10. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR	22
11. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES	22
12. CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UNE SITUATION DE HANDICAP	22
13. VOTE DU GRAND CONSEIL	22
14. CONCLUSION	23
ANNEXE 1	
LISTE DES ABRÉVIATIONS	26