



HAL
open science

Recension. Roberta Besozzi. Former des apprenti.e.s. À la rencontre des formateurs et des formatrices en entreprise, Éditions Alphil. Presses Universitaires Suisses, 2024

Joachim Benet Rivière

► **To cite this version:**

Joachim Benet Rivière. Recension. Roberta Besozzi. Former des apprenti.e.s. À la rencontre des formateurs et des formatrices en entreprise, Éditions Alphil. Presses Universitaires Suisses, 2024. Revue des sciences de l'éducation, A paraître. <hal-04886896>

HAL Id: hal-04886896

<https://hal.science/hal-04886896v1>

Submitted on 5 May 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Besozzi, R (2024). Former des apprenti.e.s : à la rencontre des formateurs et formatrices en entreprise. Editions Alphil. Presses Universitaires Suisses.

Cet ouvrage, issu d'une thèse soutenue en 2022 à l'Université de Lausanne, explore une catégorie d'acteur·rices de la formation professionnelle en Suisse. Bien qu'occupant un rôle important dans l'apprentissage, ces dernier·ères restent largement ignoré·es par la recherche. Cette invisibilité dépasse les frontières suisses et s'observe dans d'autres contextes nationaux. Plusieurs évolutions ont, néanmoins, contribué à mettre en lumière leur rôle dans le contexte suisse. Parmi celles-ci, on peut citer l'introduction d'une rémunération, l'élaboration d'un cahier des charges encourageant une formation pour assumer ces fonctions, ainsi que la mise en place d'un règlement définissant avec précision leurs responsabilités en entreprise. En s'appuyant sur une enquête de terrain menée auprès de 80 personnes formatrices dans divers secteurs, Roberta Besozzi met en évidence que l'appropriation des rôles varie considérablement en fonction des profils des agents. Ces différences, détaillées dans les huit chapitres, s'expliquent par divers facteurs comme la taille des entreprises, le temps et les marges de manœuvre alloués à la formation des apprenti·es, mais également par les trajectoires personnelles et les valeurs des formatrices et formateurs. L'évolution du degré de satisfaction des formateur·rices par rapport à leur carrière est aussi questionnée afin de saisir son influence sur leur engagement (ou désengagement) dans ces fonctions.

Le premier chapitre resitue les formateur·rices en entreprise dans l'évolution de la formation initiale en Suisse, marquée par une revalorisation progressive depuis les années 1960, suivie de son extension dans l'enseignement supérieur. Il met en lumière la manière dont les lois sur la formation professionnelle ont élargi leur périmètre d'intervention, tout en rendant plus strictes les conditions d'accès à ces fonctions. Ainsi, les maître·sses de stage doivent être titulaires d'un diplôme spécifique (le certificat fédéral de capacité dans le domaine de la formation) et avoir suivi une formation de formateur·rice d'au moins 40 heures.

Le deuxième chapitre dresse un état des lieux des recherches sur les formateur·rices en entreprise. Il examine les études qui analysent leurs motivations, leurs activités au sein des entreprises et les contraintes organisationnelles auxquelles ils·elles sont confronté·es, notamment les tensions entre la transmission des savoir-faire aux apprenti·es et les exigences de production. Bien que ces éléments soient partagés chez ces agent·es, il existe des facteurs d'hétérogénéité liées à la diversité des représentations du travail et des carrières, appréhendées par l'auteure à travers la notion d'ethos.

Après un troisième chapitre consacré à la présentation du dispositif méthodologique adopté pour la réalisation de l'enquête, les chapitres 4 à 7 proposent une typologie de quatre idéaux-types permettant d'appréhender les rapports des personnes formatrices à leur rôle. La figure des « entrepreneur·es de soi » (chapitre 4), associée à l'idéologie du self-made man, rassemble des personnes qui adhèrent à l'idée du travail autonome, performant et flexible. L'entrée dans ces fonctions est vécue comme une récompense d'une trajectoire ascensionnelle et un challenge à relever. Il s'agit pour eux·elles de socialiser les apprenti·es à l'esprit d'entreprise, qui sont pensé·es comme une main-d'œuvre supplémentaire. À l'inverse, la figure des « garant·es du métier » (chapitre 5) regroupe des personnes, plus défavorables à la flexibilisation accrue, valorisant l'accès à ces fonctions et aux formations associées comme une manière de s'investir davantage dans leur métier. Ils·elles veulent transmettre leurs savoir-faire professionnels de façon à améliorer la qualité de leur métier. Dans cette optique, leurs attentes envers les

apprenti·es sont fortes : ils·elles doivent faire preuve de volonté et d'initiative dans leur formation à travers un apprentissage graduel qui les conduit vers l'autonomie professionnelle et l'intégration dans le métier. La figure des « reconverti·es » (chapitre 6) regroupe des personnes ayant choisi ces fonctions après une reconversion provoquée par une insatisfaction dans leur métier précédent. Attiré·es par la possibilité de rendre service à autrui, ces individus trouvent ici une manière d'assouvir leur désir d'aider et de contribuer à l'épanouissement des jeunes. Ils·elles se considèrent comme des guides, animés par la volonté d'accompagner les jeunes dans leur parcours afin de leur permettre d'éviter de faire des erreurs. La figure des « résigné·es » rassemble des individus (moins impliqués) dont les parcours sont vécus comme étant « décevants ». Le rôle de formateur·rice est, pour ces agents, une forme d'engagement dans leur entreprise en vue d'une ascension, mais cette stratégie s'est avérée inefficace. En retrait, leur rôle est envisagé comme un accompagnement des apprenti·es en les laissant travailler de manière autonome et en les socialisant à la dureté du travail.

L'ouvrage propose ainsi une catégorisation des personnes formatrices en fonction de leur rapport à l'emploi et à la carrière susceptible d'être transposée dans d'autres contextes nationaux. Comme le souligne le dernier chapitre, ces ethos façonnent les fonctions des personnes formatrices, leur mode d'investissement auprès des apprenti·es, les valeurs et les logiques de travail qui leur sont transmises. Le livre rappelle l'intérêt de sortir des approches scolaro-centrées de l'éducation, à travers l'étude de la formation professionnelle, qui articule des temps de formation scolaire avec des phases d'apprentissage en entreprise.

Joachim Benet Rivière, université de Poitiers.