

Changements dans l'édition 2019 du «Manuel pour la formation en entreprise»

Pour l'essentiel, la forme et la structure du manuel n'ont pas changé. La terminologie a été adaptée et les modifications ci-après apportées par rapport à la quatrième édition de 2013:

- Le «Lexique de la formation professionnelle» a été retravaillé. (Les changements ont au besoin été repris dans le Manuel.)
- Le contenu du «Manuel pour la formation en entreprise» a été actualisé, tout comme celui des aide-mémoire qui y sont insérés.

Les nouveautés sont les suivantes:

- Thème A 1.2, page 32, 3e, passage «Forfait CIE»
Conformément à l'Accord intercantonal sur les contributions dans le domaine de la formation professionnelle (AEPr), les entreprises reçoivent un forfait unique, versé par jour de cours et par participant. Le forfait CIE se fonde sur les coûts réels totaux des cours interentreprises pendant la durée de l'apprentissage. Il inclut toutes les contributions des pouvoirs publics (forfait et éventuelle subvention cantonale supplémentaire). La participation des entreprises aux frais résultant des CIE ne peut être supérieure au coût total (art 21 al. 2 OFPr).
- Thème A 2.1, page 55, passage «Profilsd'exigences.ch»
Profilsd'exigences.ch
A l'aide du profil d'exigences, les formateurs/trices en entreprise peuvent expliquer aux candidat-e-s les compétences scolaires requises pour la profession envisagée. Le profil d'exigences comprend 21 valeurs pour les domaines de compétences et quatre valeurs globales pour les disciplines mathématiques, langue de scolarisation, sciences naturelles et langues étrangères.
Les profils des candidat-e-s peuvent être comparés pendant le processus de sélection. En outre, les profils d'exigences peuvent servir de base aux entretiens entre formateur/trice et apprenti-e, notamment pour convenir d'objectifs et dresser un bilan intermédiaire.
- Thème A 2.2, page 59, passages «Compensation des désavantages» et «Réfugiés»

Compensation des désavantages

Lorsqu'une personne se voit limitée dans l'apprentissage d'une profession en raison d'un handicap, l'entreprise peut demander une compensation des désavantages à l'office de la formation professionnelle. Les adaptations consenties s'appliquent pendant toute la durée de la formation professionnelle initiale et lors de la procédure de qualification. (Aide-mémoire 213 Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle initiale: www.am.formationprof.ch)

Réfugiés

Les réfugiés reconnus (livret B) et les réfugiés admis à titre provisoire (livret F) peuvent aussi accomplir un apprentissage, à la condition de présenter une demande aux autorités compétentes (emploi, main-d'œuvre) et pour autant que les conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession soient respectées.

- Thème A 2.2, page 60, passage «Sans papiers»
Les jeunes sans-papiers peuvent demander un permis de séjour pour la durée de leur apprentissage (Aide-mémoire 205 Immigration: www.am.formationprof.ch).
- Thème A 3.3, page 115, 4^e paragraphe, passage «Travaux dangereux»
Si la profession apprise comporte des travaux dangereux, les apprenti-e-s peuvent les accomplir dès l'âge de 15 ans, à condition que l'entreprise formatrice mette en œuvre les mesures d'accompagnement définies par l'OrTra concernant l'exécution de travaux dangereux par les jeunes pendant la formation professionnelle initiale. Les mesures d'accompagnement se trouvent dans l'annexe 2 au plan de formation. L'entreprise formatrice s'engage par écrit à respecter ces mesures (formulaires «Déclaration» de la CSFP. <http://www.csfp.ch> - Recommandations & directives / Recommandations des commissions / Travaux dangereux).
- Thème A 4.2, formulaire «Rapport de formation» vierge remplacé par un exemple de rapport rempli
- Thème A 4.3, nouvel exemple de rapport d'apprentissage (cuisinier), remplace celui de logisticien
- Thème A 5.2, page 168, informations sur l'«attestation d'apprentissage»
L'entreprise formatrice doit obligatoirement mentionner les points 1, 2 et 10 dans l'attestation d'apprentissage. A la demande de la personne formée, elle doit aussi renseigner sur ses capacités, ses prestations et son comportement. Cette forme est appelée certificat d'apprentissage.
- Thème A 5.3, page 170, passage «Supplément au certificat»
Le supplément au certificat est utile pour chercher un emploi à l'étranger ou auprès d'une entreprise étrangère. Les suppléments aux certificats sont établis pour les diplômes de la formation professionnelle initiale. Ils contiennent des informations relatives aux diplômes afin de permettre aux employeurs suisses et étrangers d'évaluer les compétences professionnelles des diplômés. Ils mentionnent en outre le niveau attribué au diplôme dans le cadre national des certifications (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC).
Les titulaires d'un certificat fédéral de maturité professionnelle peuvent faire délivrer un Certificate Supplement (voir supplementprof.ch).
- Thème B 1.2, passage «Assurance-qualité dans les trois lieux de formation»

Assurance-qualité dans les trois lieux de formation

La notion d'assurance-qualité dans la formation professionnelle initiale est comprise dans un sens global. Elle est régie par la loi sur la formation professionnelle (LFPr) et ne cesse de se développer. Les dispositions précisent les conditions que doivent remplir les responsables de la formation professionnelle et les exigences auxquelles les entreprises doivent satisfaire pour former des apprentis. Pour leur part, les personnes en formation doivent consigner les compétences et les expériences acquises dans un dossier de formation que le/la formateur/trice est chargé-e d'examiner périodiquement parallèlement au rapport de formation établi chaque semestre.

Les partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons et organisations du monde du travail OrTra) se portent aussi garants de l'assurance-qualité. Les commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q) sont chargées d'entretenir et de développer les ordonnances et les plans de formation ainsi que les instruments de promotion de la qualité mentionnés dans l'annexe au plan de formation. Elles peuvent émettre des propositions à l'intention de leur OrTra.

Les ordonnances de formation sont élaborées en commun par l'OrTra, la Confédération et les cantons; le SEFRI les met en vigueur.

Enfin, l'autorité cantonale compétente (généralement l'office de la formation professionnelle) assure la surveillance de la formation professionnelle initiale, tant dans l'entreprise qu'à l'école professionnelle.

En outre, l'article 8 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) stipule que les trois lieux de formation assurent le développement de la qualité; à cet effet, ils disposent de divers instruments.

Entreprise formatrice: L'entreprise formatrice est responsable de la qualité de la formation pratique. A cet effet, elle se sert de la QualiCarte, instrument d'auto-évaluation. Les étapes les plus importantes de la formation en entreprise sont répertoriées en 28 indicateurs de qualité. Applicable à toutes les professions, la QualiCarte est utilisée par les autorités cantonales de surveillance des apprentissages et dans les cours pour formateurs/trices en entreprise. Les organisations du monde du travail (OrTra) peuvent ajouter leurs propres standards à la QualiCarte (voir aussi thème 1.4).

Cours interentreprises: Avec la QualCIE, les prestataires de cours interentreprises disposent d'un instrument simple pour mesurer et améliorer la qualité de la formation dispensée. L'utilisation de la QualCie est facultative, mais recommandée par la CSFP et les organisations du monde du travail. Un autre système de management de la qualité peut être appliqué en lieu et place de la QualCIE.

École professionnelle: Il n'existe pas d'instrument harmonisé à l'échelle nationale. Les cantons disposent cependant de moyens pour contrôler la qualité. Les compétences sont réglées par les dispositions cantonales.

- Thème B 1.2., page 198, passage «Formation initiale en école (FIE)»

Formation initiale en école (FIE)

Le titre de la formation professionnelle initiale peut aussi s'acquérir dans une école suivie à plein temps (p. ex. école de commerce). Les compétences pratiques sont dispensées dans le cadre de stages. La collaboration se limite au prestataire de la formation scolaire et aux responsables des cours pratiques.

- Thème B 1.6., page 206, passage «Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux»

Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux

Depuis 2018, les personnes ayant suivi des cours préparatoires aux examens fédéraux peuvent bénéficier d'un soutien financier de la Confédération à raison de 50% des taxes de cours (financement axé sur la personne). Auparavant, les cantons finançaient en partie les cours sous la forme de subventions aux prestataires de cours (financement de l'offre).

Les coûts restants sont couverts par des moyens privés (employeurs, étudiant-e-s). La Confédération subventionne l'organisation des examens fédéraux à hauteur de 60%, voire de 80% maximum des coûts à la charge des organes responsables.

Sur mandat du SEFRI, le CSFO gère le financement des cours préparatoires aux examens fédéraux. L'organe de coordination des contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux du CSFO – abrégé organe de coordination EF) examine les demandes de subvention et verse les montants dus si les conditions sont remplies, tient à jour la liste des cours préparatoires aux examens fédéraux et apporte son soutien aux prestataires de cours et aux personnes souhaitant obtenir une subvention.

- Thème B 2.1, page 212: «Commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q)»

Commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q)

Une commission pour le développement professionnel et la qualité est créée pour chaque formation professionnelle initiale. En tant qu'instance consultative, les CSDPQ sont un organe consultatif de l'organisation responsable de la formation professionnelle initiale. Elles travaillent sur des contenus et des stratégies, n'ont pas de compétence décisionnelle, mais seulement le droit d'émettre des propositions à l'intention de leur OrTra. Les CSDPQ sont un lieu de collaboration structurée entre les partenaires de la formation professionnelle. Elles assument la responsabilité du développement professionnel et de l'assurance-qualité. Il leur incombe notamment de gérer et de développer:

- l'ordonnance de formation
- le plan de formation
- les instruments servant à promouvoir la qualité énumérés dans l'annexe du plan de formation.

- Thème B 3.1, pages 227-228: «Travaux dangereux»

Travaux dangereux

Les travaux dangereux sont en principe interdits aux jeunes. Il existe toutefois, dans le cadre de certaines formations professionnelles initiales, des dérogations à cette interdiction. L'exception est dûment mentionnée dans l'ordonnance de formation.

L'âge minimal autorisant l'exécution de travaux dangereux a été abaissé de 16 à 15 ans. Dans chaque cas, l'organisation du monde du travail doit élaborer des mesures d'accompagnement qui sont consignées dans l'annexe 2 au plan de formation. (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs OLT 5 art. 4, al. 4). Avant de confier des travaux dangereux à ses apprentis, l'entreprise formatrice s'engage par écrit à respecter les mesures d'accompagnement (formulaires «Déclaration» de la CSFP, www.csfp.ch Recommandations & directives / Recommandations des commissions / Travaux dangereux).

- Thème B 3.1, page 230: «Résiliation du contrat d'apprentissage»

Résiliation du contrat d'apprentissage

Dans la mesure du possible, il faut éviter de résilier le contrat d'apprentissage. Si la résiliation se révèle inéluctable, il convient de trouver une solution convenable pour les deux parties. Il s'agit par exemple d'aider la personne en formation à trouver une nouvelle place d'apprentissage. La résiliation doit être communiquée à l'office cantonal de la formation professionnelle et à l'école professionnelle. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat d'apprentissage moyennant un préavis de sept jours.

- Thème B 5.2, pp. 272-273: «Personnes en situation de handicap»

Personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap qui suivent une formation professionnelle initiale ne doivent subir aucun préjudice en raison de leur handicap, tant pendant l'apprentissage (dans tous les lieux de formation) que lors de la procédure de qualification. L'égalité en droit des personnes en situation de handicap est réalisée grâce à la compensation des désavantages, qui remplace l'examen facilité. Lorsqu'une personne en formation est limitée dans l'apprentissage d'une profession, le service ou l'office cantonal de la formation professionnelle peut, à la demande de l'entreprise formatrice ou de l'apprenti-e, octroyer une compensation des désavantages applicable à l'école professionnelle, au centre de cours inter-entreprises et lors de la procédure de qualification.

Les mesures de compensation sont accordées en raison d'un handicap physique ou de difficultés d'apprentissage ou de résultats, par exemple dyslexie (trouble de l'écriture et de la lecture), dyscalculie (difficulté d'apprentissage du calcul) ou trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité TDA(H). La demande de compensation des désavantages doit être déposée au plus tard lors de l'inscription à l'examen de fin d'apprentissage et être accompagnée des pièces justificatives nécessaires ou de certificats établis par des spécialistes (enseignants spécialisés, médecins, etc.).

- Thème B 6.2, passages «Compensation des désavantages», «Hygiène corporelle – tenue vestimentaire» et «Protection des données et de la personnalité»

Compensation des désavantages

Les personnes en situation de handicap qui suivent une formation professionnelle initiale ne doivent subir aucun préjudice en raison de leur handicap tant pendant l'apprentissage (dans tous les lieux de formation) que lors de la procédure de qualification. C'est pourquoi il est important que les formateurs et formatrices sachent quelles aides peuvent être accordées pour compenser les désavantages pendant la formation professionnelle initiale ou lors de la procédure de qualification.

Hygiène corporelle – tenue vestimentaire

Hygiène corporelle. Lorsqu'un-e apprenti-e sent mauvais, cela peut se révéler difficile pour son environnement de travail. D'une part, personne n'aime se trouver près d'une personne «malodorante», d'autre part, on ne parle pas d'odeurs corporelles, surtout pas avec ceux qui sont affectés, tout au plus derrière leur dos. Cependant, mieux vaut éviter ce comportement. Pour les formateurs et formatrices en entreprise, cela signifie qu'il faut rapidement aborder la question de l'odeur corporelle «dérangeante» avec la personne concernée.

Tenue vestimentaire. Le port de vêtements de travail est courant dans certains domaines (p. ex. dans la construction, la restauration, les soins). Il existe des règlements à ce propos. En règle générale, l'entreprise formatrice met les vêtements à la disposition des apprenti-e-s. Dans cet aide-mémoire, il n'est pas question des secteurs d'activité précités, mais de tous ceux dans lesquels les personnes en formation ne portent pas de vêtements de travail mais sont tenues de se conformer à un «code vestimentaire». Si tel est le cas dans l'entreprise, il y a lieu d'en informer les jeunes durant l'entretien d'embauche ou au plus tard au début de la formation professionnelle initiale. Quels vêtements la personne en formation peut-elle porter? Y a-t-il des tabous?

Protection des données et de la personnalité

Les dispositions relatives à la protection des données s'appliquent à toutes les entreprises et aux entreprises formatrices qui sont légalement tenues de protéger et de respecter la personnalité des apprenti-e-s et des employé-e-s (art. 328 CO). Par conséquent, il importe que toutes les personnes associées à la formation professionnelle – formateurs/trices et apprenti-e-s – connaissent les dispositions légales et les mettent en pratique au quotidien dans la vie professionnelle et personnelle. L'aide-mémoire décrit les principaux aspects de la protection des données et répond aux questions les plus fréquemment posées durant la formation professionnelle initiale.

Version brève

Le «Manuel pour la formation en entreprise» est un instrument indispensable aux formatrices et formateurs. En plus du «Lexique de la formation professionnelle», il contient de nombreux moyens auxiliaires pratiques (aide-mémoire, check-lists et formulaires) qui peuvent être téléchargés à l'adresse www.mfe.formationprof.ch.

Références bibliographiques

CSFO. *Manuel pour la formation en entreprise*. Berne: CSFO Editions, 2019.
ISBN 978-3-03753-062-7.

CHF 75.00, classeur, «Lexique de la formation professionnelle» compris;
également disponible en allemand et en italien.

Commandes

CSFO Distribution, Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen, tél. 0848 999 002, distribution@csfo.ch, www.shop.csfo.ch

Annexe au communiqué «Manuel pour la formation en entreprise»
Edition 09.2019

Rubrique info: www.info.formationprof.ch

CSFO | Maison des cantons | Speichergasse 6 | Case postale | CH-3001 Berne
Téléphone +41(0)31 320 29 00 | Fax +41(0)31 320 29 01 | formationprof@csfo.ch | www.csfo.ch

www.formationprof.ch