

Formation professionnelle

Sommaire

Généralités

Descriptif

L'orientation professionnelle

La formation initiale

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage

La formation élémentaire

Le perfectionnement professionnel

Procédure

Recours

Généralités

La loi sur la formation professionnelle (LFPr), entrée en vigueur le 1er janvier 2004, couvre tous les domaines de la formation professionnelle, à l'exception de ceux du niveau des hautes écoles. Les métiers de l'agriculture et de la sylviculture, ainsi que les domaines de la santé, du social et des arts sont intégrés dans la loi.

La loi sur la formation professionnelle (LFPr) apporte :

- des possibilités de formation professionnelle nouvelles et différenciées ;
- une perméabilité accrue à l'intérieur même de la formation professionnelle, et entre celle-ci et les voies d'enseignement général ;
- en plus des apprentissages traditionnels, des formations initiales à prépondérance scolaire de même que des formations orientées sur la pratique, dotées de leur propre profil de qualification adapté aux élèves éprouvant des difficultés scolaires ;
- un financement axé sur les prestations ;
- plus d'argent pour la formation professionnelle ;
- plus de responsabilités pour les acteurs sur le terrain.

Par exemple, à côté des examens traditionnels, d'autres types d'attestation d'une qualification dans un diplôme sont possibles (modules, reconnaissance d'acquis, etc.). Cette possibilité tient compte du nombre croissant de parcours de formation non linéaires et accroît la perméabilité du système.

La loi rappelle encore que les cantons veillent à offrir des services d'information et d'orientation personnalisée, par le biais de l'orientation **professionnelle, universitaire et de carrière**. Cette dernière a pour but d'aider les jeunes et les adultes à choisir une voie professionnelle ou une formation supérieure, ou à établir un plan de carrière.

Descriptif

L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle a pour but d'aider des jeunes gens et des adultes, par une information générale et par des consultations personnelles, à choisir leur profession et leurs études ainsi que de les renseigner sur la carrière de leur choix.

L'information générale peut prendre la forme d'entretiens en classe, de réunions de parents, de visites d'entreprises et de centres professionnels, d'une documentation adéquate remise aux personnes demandant conseil ou de tous autres renseignements concernant les professions. L'orientation professionnelle renseigne également les jeunes gens sur les perspectives d'emploi et les possibilités de perfectionnement dans chaque profession.

Les consultations individuelles doivent en principe permettre aux personnes demandant conseil de prendre, en connaissance de cause et de leur

propre chef, une décision répondant à leurs aptitudes et à leurs goûts. Sur demande, le conseiller ou la conseillère d'orientation aide à traduire dans les faits la décision prise. Les parents des jeunes gens demandant conseil seront associés de façon appropriée à la consultation.

L'orientation professionnelle est organisée par les cantons. Elle est facultative et, en ce qui concerne l'information générale et les consultations individuelles normales, gratuite.

La formation initiale

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial, en vertu duquel l'employeur s'engage à former l'apprenti-e à l'exercice d'une profession déterminée, celui-ci ou celle-ci s'engageant à travailler au service du maître d'apprentissage pour acquérir cette formation.

S'il existe dans le Code des obligations quelques dispositions régissant spécialement ce contrat (art. 344 à 346a CO) en tant que contrat de travail à caractère spécial (les règles générales du contrat de travail s'y appliquant à titre supplétif), le détail de la réglementation applicable à l'apprentissage doit être recherché dans les lois fédérales et cantonales régissant la formation professionnelle. On peut notamment citer :

- la loi fédérale sur la formation professionnelle et son ordonnance, pour toutes les professions de type CFC, (voir la liste des CFC) ;
- la loi sur le travail (spécialement les articles applicables aux travailleurs et travailleuses jusqu'à l'âge de 20 ans).

Le contrat d'apprentissage

Le contrat doit être passé par écrit. Si le contrat est soumis à la LFPr, il doit de plus être établi sur une formule officielle et soumis par le maître d'apprentissage à l'approbation de l'autorité cantonale, éventuellement accompagné d'un certificat médical pour certaines professions.

Dans les secteurs régis par la LFPr, le maître d'apprentissage doit remplir certaines conditions : il faut que lui-même ou celui de ses collègues qu'il désigne ait les capacités et les aptitudes personnelles requises, ait fréquenté un cours de formation pour maître d'apprentissage et donne toute garantie qu'il instruira les apprenti-e-s conformément aux règles de l'art, avec la compréhension nécessaire et sans péril pour leur santé ou leur moralité.

L'apprenti-e doit (en principe) être âgé-e de 15 ans révolus et libéré-e de l'école obligatoire. Comme, en règle générale, l'apprenti-e est mineur-e, ses représentants légaux pourront et devront collaborer activement à la conclusion et au développement de la relation contractuelle. Si le mineur est sous tutelle, la conclusion du contrat devra être approuvée par l'autorité tutélaire.

Le contrat peut être plus exhaustif, mais il doit en tout cas régler la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances. Sur ces points, les parties ne sont pas libres, elles sont tenues soit par le Code, soit par la LFPr, soit par les règlements d'apprentissage. Les contrats d'apprentissage font d'ailleurs généralement l'objet de formules préimprimées fournies aux maîtres d'apprentissage par les offices cantonaux de formation professionnelle.

Les obligations de l'apprenti-e

L'apprenti-e doit d'abord respecter les obligations de tout travailleur, notamment se conformer aux instructions du maître d'apprentissage, exécuter consciencieusement les travaux dont il a été chargé et observer le secret d'affaires, mais également faire tout son possible pour assurer le succès de l'apprentissage. Il doit ainsi suivre assidûment les cours professionnels et s'efforcer d'acquérir les connaissances pratiques dans l'entreprise. Le représentant légal de l'apprenti-e a lui aussi des obligations puisqu'il est tenu d'appuyer de son mieux le maître d'apprentissage et l'école professionnelle dans l'accomplissement de leurs tâches, et d'encourager la bonne entente entre le maître, l'apprenti-e et l'école professionnelle.

Le maître d'apprentissage a une obligation de formation : il doit former ou faire former l'apprenti-e complètement et selon les règles de l'art, systématiquement et en faisant preuve de compréhension à l'égard de l'apprenti-e. Il doit, dans la mesure du possible, coordonner la formation dans l'entreprise avec l'enseignement de l'école professionnelle. S'il rencontre des problèmes majeurs, il doit en avvertir le représentant légal de l'apprenti-e. Il doit laisser à l'apprenti-e le temps nécessaire à l'enseignement professionnel et aux examens.

Horaire de travail : la durée quotidienne de travail est réglée par la Loi sur le travail ; elle ne doit pas dépasser neuf heures par jour, les heures de cours à l'école professionnelle y compris. Le maître d'apprentissage ne peut donc ni en exiger le rattrapage, ni opérer de retenue sur le salaire de l'apprenti-e.

Vacances : L'apprenti-e a droit à au moins cinq semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de vingt ans révolus. Il a le droit de prendre ses vacances pendant celles de l'école professionnelle.

Obligation d'informer l'apprenti-e sur la possibilité de travailler dans l'entreprise : selon la LFPr, le maître d'apprentissage communique à l'apprenti-e au plus tard trois mois avant la fin de l'apprentissage s'il ou elle pourra ou non rester à son service.

L'apprenti-e ne peut être occupé-e qu'à des travaux qui sont en rapport avec la profession qu'il apprend et qui ne compromettent pas sa formation.

En vertu de la LFPr, l'activité du maître d'apprentissage est soumise à la surveillance de l'autorité cantonale. Celle-ci peut ordonner des visites

d'entreprise, consulter rapports de formation et journaux de travail, faire subir des examens intermédiaires et, exceptionnellement, mettre fin au contrat s'il est douteux que l'apprentissage puisse être mené à bonne fin ou que les prescriptions légales soient observées.

Fin du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée qui prend fin automatiquement à l'échéance de la durée prévue pour l'apprentissage, sans égard au résultat des examens de fin d'apprentissage. En cas d'échec, les parties peuvent toutefois convenir d'une prolongation du contrat.

Pendant le temps d'essai, qui ne peut être inférieur à un mois ni supérieur à trois mois, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours.

Le contrat peut être résilié immédiatement s'il existe de justes motifs. En dehors des justes motifs habituels (non-paiement du salaire, injures, mauvais traitements, etc.), des justes motifs en rapport avec les objectifs de la formation peuvent être invoqués, notamment ceux se rapportant aux qualités attendues du maître d'apprentissage, aux aptitudes physiques ou intellectuelles de l'apprenti-e ou à la modification des conditions objectives nécessaires au bon déroulement de l'apprentissage (salubrité, moralité, continuité dans la formation).

Selon la LFPr, si le contrat d'apprentissage est résilié pour quelque motif que ce soit, le maître d'apprentissage est tenu d'aviser immédiatement l'autorité cantonale. Celle-ci s'efforcera autant que possible d'obtenir une entente entre les parties en vue d'une reprise de l'apprentissage.

L'apprenti-e ne peut pas s'engager à rester dans l'entreprise au-delà de la fin du contrat d'apprentissage. Il doit pouvoir décider en toute liberté de son avenir professionnel une fois sa formation terminée. Pour cette raison, pendant toute la durée de l'apprentissage, les accords portant atteinte à la libre décision de l'apprenti-e quant à son activité professionnelle après l'apprentissage sont nuls.

A la fin du contrat, le maître d'apprentissage délivre à l'apprenti-e un certificat d'apprentissage qui indique la profession apprise et la durée de l'apprentissage ; l'apprenti-e peut demander qu'il porte aussi sur ses aptitudes, son travail et sa conduite. Il ne s'agit pas du certificat fédéral ou cantonal de capacité (CFC), mais d'un certificat de travail qui correspond à celui des autres travailleurs.

La formation élémentaire

Les jeunes gens dont l'orientation est essentiellement pratique peuvent acquérir par une formation élémentaire les connaissances nécessaires à l'utilisation de procédés simples de fabrication ou de travail. Cette formation fait l'objet d'un contrat soumis aux mêmes règles que le contrat d'apprentissage. L'enseignement professionnel comprend des branches techniques et des branches de culture générale.

La formation professionnelle initiale transmet les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession. Elle peut être sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (durée de la formation deux ans).

Le perfectionnement professionnel

Le but du perfectionnement professionnel est d'aider les personnes titulaires d'un certificat fédéral de capacité et celles qui sont au bénéfice d'une formation élémentaire à adapter leur formation professionnelle de base à l'évolution technique et économique ou à l'étendre, ainsi qu'à développer leur culture générale, de manière à promouvoir leur mobilité professionnelle et à leur permettre d'assumer des tâches supérieures. A l'heure actuelle, les possibilités de formation supérieures ou complémentaires restent largement ouvertes, avec différentes formules.

Après un certificat fédéral de capacité

- Effectuer un deuxième apprentissage :

Cette solution permet d'élargir ses compétences en apprenant un métier voisin de celui acquis par un premier apprentissage. A l'école professionnelle comme à l'examen de fin d'apprentissage, les personnes qui effectuent un second apprentissage sont très souvent dispensées de certaines branches, et la durée de l'apprentissage peut être réduite. Les détails propres à chaque cas sont à régler avec les instances cantonales responsables de la formation professionnelle.

- Travailler et effectuer une formation professionnelle supérieure

Après le CFC, les examens professionnels et examens professionnels supérieurs, qui débouchent sur un brevet ou un diplôme fédéral (maîtrise), permettent de combiner un emploi avec une formation reconnue au niveau fédéral. Les cours ont lieu généralement le soir, le vendredi après-midi ou le samedi. Ce type de perfectionnement exige une motivation et un engagement importants.

- Poursuivre sa formation en école : pour celles et ceux qui désirent poursuivre leur formation à plein temps après le CFC, plusieurs voies sont possibles:

Maturité professionnelle : ce complément de formation en culture générale permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées (HES), voire aux universités et écoles polytechniques fédérales moyennant un complément de formation ;

Ecole supérieures (ES) : ces établissements ont pour mission de former les titulaires de CFC désireux d'affiner leurs connaissances pour devenir techniciens, techniciennes ou spécialistes dans leur domaine.

- Travailler et se perfectionner : parallèlement à un emploi, de nombreuses possibilités existent pour compléter ou développer ses

connaissances. La bourse des offres de perfectionnement publie plus de 23'000 offres de formation continue dans tous les domaines et sur tout le territoire suisse.

Procédure

Voir les fiches cantonales, puis les fiches fédérales Travail: le contrat de travail et Procédure civile suisse

Recours

Voir les fiches cantonales et la fiche : procédure civile suisse.

Sources

Responsable rédaction : ARTIAS

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr)
Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr)

Sites utiles

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en Suisse
Formation continue des adultes
Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à la technologie