LEXIQUE

CSFO Editions

LEXIQUE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

www.formationprof.ch/lexique

© 2025 CSFO, Berne

Table des matières

Préface	p. 4
Index des termes – Index des mots-clés	p. 7
Légendes	p. 41
Mots-clés de A à Z	p. 43
Liste des abréviations	p. 243
Impressum	p. 255

Préface

Vous tenez entre vos mains la cinquième édition revue et complétée du lexique de la formation professionnelle. Cet ouvrage de référence vous présente la terminologie de la formation professionnelle.

En apparence modeste en raison de son format de poche très pratique, le lexique n'en est pas moins riche par son contenu: 228 mots-clés y sont décrits en autant de textes concis et informatifs. Aussi s'agit-il d'une publication indispensable aux personnes qui exercent leur activité dans le domaine de la formation professionnelle: apprenti-e-s, conseillers/ères en orientation professionnelle, enseignant-e-s, formateurs/trices en entreprise et autres spécialistes.

La forme et la structure du lexique n'ont pas fondamentalement changé. Nous avons tenu compte de toutes les nouveautés importantes, ajouté de nouveaux mots-clés, retranché d'autres, supprimé les termes devenus obsolètes. La terminologie a été adaptée en conséquence. Pour actualiser le lexique, nous nous sommes appuyés sur la loi sur la formation professionnelle et l'ordonnance qui l'accompagne, sur les nouveaux textes (directives et guides) publiés dans l'intervalle ainsi que sur les dispositions légales qui régissent les rapports de travail.

Ouvrage de référence introduisant à la terminologie de la formation professionnelle

Complètement remanié par rapport aux précédentes éditions, le lexique publié en août 2005 a depuis lors été diffusé à plus de 300 000 exemplaires, la plupart d'entre eux avec le «Manuel pour la formation en entreprise». Si les deux vont de pair, le lexique peut cependant s'obtenir seul.

Pour que le lexique garde toute sa valeur d'ouvrage de référence, il faut y intégrer de façon continue les changements, qu'ils portent sur les aspects juridiques ou découlent de la pratique et des usages linguistiques.

Index des termes et des mots-clés

Pour faciliter votre tâche, nous tenons une liste de tous les termes en usage dans le monde de la formation professionnelle, même s'ils sont «dépassés» ou «faux» et renvoyons aux 228 mots-clés dont vous trouverez la définition dans la présente édition du lexique.

Un dictionnaire quadrilingue à consulter en ligne

Vous pouvez consulter la version en ligne du lexique à l'adresse www.formationprof.ch. La possibilité vous est ainsi offerte de passer d'une langue à l'autre, de l'allemand au français, à l'italien et à l'anglais et inversement. Il constitue donc une aide à la traduction.

Une œuvre commune

Nous avons réalisé le lexique de la formation professionnelle en collaboration avec le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP). Pour leur part, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) et le Secrétariat d'Etat aux migrations ont examiné les mots-clés relevant de leur domaine.

Nous espérons que ce lexique vous rendra de précieux services dans votre pratique quotidienne.

Berne, août 2019

Peter Knutti, chef de l'unité Médias formation professionnelle, CSFO

A

Absences de l'école professionnelle

Absences de l'entreprise formatrice

Accident –> Assurance-accidents, maladie et accident

Accidents professionnels –> Assurance-accidents

Accord de Bologne –> Processus de Copenhague

Accord intercantonal sur les écoles supérieures spécialisées (AESS)
–> Office de la formation professionnelle

Accord sur les écoles professionnelles (AEPr)
–> Office de la formation professionnelle

Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession

Activité accessoire –> Travail au noir

Activités dangereuses –> Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

Activités de formation élémentaire
–> Formation élémentaire

Admission directe à la procédure de qualification
–> Certification professionnelle pour adultes

Adultes sans formation professionnelle
–> Certification professionnelle pour adultes

AEPr (Accord sur les écoles professionnelles)
–> Office de la formation professionnelle

AESS (Accord intercantonal sur les écoles supérieures spécialisées) –> Office de la formation professionnelle

AFP (attestation fédérale de formation professionnelle)
–> Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), titres délivrés

Age de protection des jeunes –> Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

Age minimum de la personne en formation

Agriculture et sylviculture
–> Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

Aides à la formation –> Subsides

Alcoolisme –> Toxicomanie et dépendances

Amendes –> Dispositions pénales

Année de base

Année de transition –> Offres de formation transitoires, transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

Apprenti-e –> Personne en formation

Apprentissage –> Formation professionnelle initiale

APEA Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte –> Autorité parentale

Apprentissage complémentaire –> Formation professionnelle initiale

Apprentissage en entreprise –> Formation professionnelle initiale

Approbation du contrat d'apprentissage –> Contrat d'apprentissage

Approbation du contrat de stage –> Stage pratique

Aptitudes essentiellement pratiques –> Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Approfondir et relier (A&R) –> Examen final

A&R (approfondir et relier) –> Examen final

Art. 32 OFPr: admission à la procédure de qualification –> Certification professionnelle pour adultes

Art. 41a LFPr (ancienne loi): admission aux examens de fin d'apprentissage –> Certification professionnelle pour adultes

Associations –> Associations professionnelles

Associations professionnelles

Assurance-accidents

Assurance-accidents non professionnels –> Assurance-accidents

Assurance-chômage

Assurance-maladie

Assurance-maternité

Atteinte à l'intégrité physique et psychique

Attestation de formation élémentaire
–> Formation élémentaire

Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)
–> Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale, titres délivrés

Attestation –> Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation, titres délivrés

Attestation individuelle de compétences (AIC)
–> Contrôle de compétence, formation pratique (FPra) selon INSOS

Augmentation de salaire
–> Indemnisation de la personne en formation

Autorisation de former

Autorisation de séjour –> Permis de séjour et de travail

Autorisation de travailler
–> Permis de séjour et de travail

Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte
–> Autorité parentale

Autorité parentale

Autorités

Autre entreprise formatrice
–> Réseau d'entreprises formatrices

Autres formateurs
–> Responsables de la formation professionnelle

Autres procédures de qualification
–> Procédures de qualification

B

Bachelor –> Hautes écoles spécialisées (HES)

Baromètre des places d'apprentissage

Base de données pour les examens de fin d'apprentissage

Basis check –> Tests d'aptitudes

Bilan de la situation

bili (bilingualer Unterricht
–> Enseignement à l'école professionnelle

Bourse des places d'apprentissage

Bourses d'études –> Subsides

Branches –> Formation professionnelle initiale

Branches de culture générale
–> Enseignement de culture générale

Branches facultatives –> Cours facultatifs

Brevets fédéraux –> Examens professionnels fédéraux, formation professionnelle supérieure

Bulletin de notes –> Notes

C

Cadre européen des certifications (CEC)
–> Processus de Copenhague, Supplementprof.ch

Cadre national des certifications (CNC-CH)
–> Processus de Copenhague, Supplementprof.ch

Cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC-CH-FP)
–> Supplementprof.ch

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (Suva) –> Prévention des accidents

Carte d'apprenti –> Carte de légitimation pour personne en formation

Carte de légitimation pour personne en formation

Carte-qualité –> QualiCarte

Case management formation professionnelle

Catalogue des objectifs évaluateurs –> Plan de formation

CC-CIE Contrôles de compétences durant les cous interentreprises –> Examen final

CCT –> Convention collective de travail (CCT)

CDIP –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

CDOPU (Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle)
–> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

CEC Cadre européen des certifications
–> Processus de Copenhague, Supplementprof.ch

Centre de cours interentreprises
–> Cours interentreprises (CIE)

Centre d'information et de documentation IDES
–> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Centres d'information professionnelle –> Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Centre suisse de services Formation professionnelle I orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Centres de compétences rattachés à des chaires universitaires ou «leading houses»
–> Recherche en formation professionnelle

Centres de compétences réunissant des groupes de professions –> Enseignement à l'école professionnelle

Certificat d'apprentissage

Certificat de capacité –> Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), titres délivrés

Certificat de travail –> Certificat d'apprentissage

Certificate Supplement –> Supplementprof.ch

Certificat fédéral de capacité (CFC) –> Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), titres délivrés

Certificat fédéral de maturité professionnelle
–> Maturité professionnelle (MP), titres délivrés

Certificat médical

Certification professionnelle pour adultes

Certificats

CFC (certificat fédéral de capacité) –> Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), titres délivrés

Championnats des métiers

Champ professionnel

Changement de place d'apprentissage

Chemin du domicile au lieu de travail
–> Temps de travail

Choix de l'apprenti
–> Sélection (des personnes à former)

Choix professionnel –> Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

CIE –> Cours interentreprises (CIE)

CIFC (Conférence intercantonale de la formation continue) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Classeur de formation –> Documentation formation professionnelle initiale

Chômage

Chômage partiel

Classes d'accueil –> Offres de formation transitoires

Classes d'intégration –> Offres de formation transitoires

CNC-CH –> Supplementprof.ch

CNC-CH-FP –> Supplementprof.ch

CO –> Code des obligations

Coaching –> Case management formation professionnelle, conseiller/ère en formation professionnelle, encadrement individuel spécialisé

Code des obligations (CO)

Collaboration entre les lieux de formation

Collaboration interinstitutionnelle
–> Case management formation professionnelle

Commissaire professionnel
–> Conseiller/ère en formation professionnelle

Commission d'apprentis –> Commissions de surveillance

Commission d'école professionnelle –> Surveillance

Commission de réforme –> Révision

Commission fédérale de la formation professionnelle
–> Commissions de formation professionnelle

Commission fédérale de maturité professionnelle
–> Maturité professionnelle (MP)

Commission fédérale pour les responsables de la formation professionnelle
–> Responsables de la formation professionnelle

Commissions de la formation professionnelle

Commissions de surveillance

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

Compensation

Compensation des désavantages

Compensation des inégalités
–> Compensation des désavantages

Compensation du dommage –> Dommage

Compétences –> Compétences opérationnelles

Compétences méthodologiques
–> Compétences opérationnelles, qualification

Compétences opérationnelles

Compétences opérationnelles professionnelles
–> Compétences opérationnelles, qualification

Compétences professionnelles
–> Compétences opérationnelles, qualification

Compétences-ressources, modèle Co-Re
–> Plan de formation, qualification, taxonomie

Compétences sociales et personnelles
–> Compétences opérationnelles

CNC-CH –> Supplementprof.ch

CNC-CH-FP –> Supplementprof.ch

Concept pédagogique de la formation professionnelle initiale –> Plan de formation

Concours des métiers –> Championnats des métiers

Concours mondiaux des métiers
–> Championnats des métiers

Concours nationaux des métiers
–> Championnats des métiers

Conditions de réussite –> Examen final, notes

Conférence intercantonale de la formation continue (CIFC) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle (CDOPU) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Conflits

Congé

Congé de formation

Congé de jeunesse –> Congé non payé

Congé non payé

Connaissances professionnelles –> Enseignement professionnel, examen final

Conseil de la formation professionnelle –> Commissions de la formation professionnelle

Conseiller/ère en formation professionnelle

Conseils pour la carrière professionnelle –> Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Conseils pour établir un budget –> Services de consultation

Conseils pour les études –> Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Consultation de l'apprenti-e –> Droit des personnes en formation d'être consultées

Contrat d'apprentissage

Contrat de stage –> Stage pratique

Contrat individuel de travail –> Droit du contrat de travail

Contrat pour chaque partie de l'apprentissage –> Contrat d'apprentissage

Contrat type de travail (CTT)

Contributions en matière d'aide à la formation –> Subsides

Contrôle de cohérence –> Ordonnances de formation

Contrôle de compétence

Contrôle de la formation –> Développement de la qualité, examen final, QualiCarte, surveillance

Contrôle de l'entreprise formatrice et de l'école professionnelle –> Surveillance

Contrôle de l'état de la formation des apprentis –> Bilan de la situation

Contrôle des acquis dans l'entreprise –> Formation élémentaire

Contrôle du temps de travail –> Temps de travail

Contrôles de compétence durant les cours interentreprises (CC-CIE) –> Contrôle de compétence, examen final

Convention collective de travail (CCT)

Conventions supplémentaires au contrat d'apprentissage

Coopération entre les lieux de formation –> Collaboration entre les lieux de formation

Coordination entre les lieux de formation –> Collaboration entre les lieux de formation

Cours d'appoint –> Cours d'appui

Cours d'appui

Cours d'intégration –> Offres de formation transitoires

Cours d'introduction –> Cours interentreprises

Cours facultatifs

Cours interentreprises (CIE)

Cours pour experts –> Expert-e-s aux examens

Cours pour formateurs –> Formateur/formatrice en entreprise

Cours pour maîtres d'apprentissage –> Formateur/formatrice en entreprise

Cours professionnels intercantonaux
–> Cours spécialisés intercantonaux

Cours spécialisés intercantonaux

Coûts et bénéfice de la formation d'apprentis
–> Entreprise formatrice

Création de places d'apprentissage
–> Marketing des places d'apprentissage

Credit Transfer System –> Processus de Copenhague

CSDP&Q –> Commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité

CSFO (Centre suisse de services Formation professionnelle I orientation professionnelle, universitaire et de carrière) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

CSFP (Conférence suisse des offices de la formation professionnelle) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

CTT –> Contrat type de travail

Culture générale –> Enseignement de culture générale (ECG), examen final

D

Début de l'apprentissage
–> Début de la formation professionnelle initiale

Début de la formation professionnelle initiale

Décision

Déductions –> Indemnisation de la personne en formation

Déductions sociales

DEFR –> Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche

Degré secondaire II

Degré tertiaire

Délégués des cantons –> Révision

Demi-jour de congé –> Temps de repos

Département fédéral de l'économie (DFE)
–> Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

Dépression et suicide

Deuxième entreprise d'apprentissage
–> Réseau d'entreprises formatrices

Deuxième formation –> Réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

Deuxième langue
–> Enseignement à l'école professionnelle

Développement de la qualité

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

Devoir de formation
–> Droits et devoirs de l'employeur

Devoirs des apprentis
–> Droits et devoirs de la personne en formation

Devoirs des formateurs
–> Droits et devoirs de l'employeur

Devoirs des parents
–> Droits et devoirs de la représentation légale

Devoirs du maître d'apprentissage
–> Droits et devoirs de l'employeur

DFE (Département fédéral de l'économie)
–> Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche

Différends –> Conflits

Difficultés d'apprentissage/lacunes scolaires

Diplômes

Diplômes fédéraux –> Examens professionnels fédéraux supérieurs, formation professionnelle supérieure

Direction générale de l'enseignement postobligatoire
–> Office de la formation professionnelle

Dispense de l'enseignement professionnel
–> Enseignement à l'école professionnelle, prise en compte des acquis

Dispense de l'examen de fin d'apprentissage
–> Certification professionnelle pour adultes, prise en compte des acquis

Dispense de parties de la formation professionnelle initiale –> Prise en compte des acquis

Dispense de parties de l'examen final –> Examen final

Dispense des cours interentreprises
–> Cours interentreprises (CIE)

Dispositions pénales

Dispositions transitoires –> Loi sur la formation professionnelle (LFPr), ordonnances de formation

Divergences –> Conflits

Dixième année –> Offres de formation transitoires

Documentation formation professionnelle initiale

Domaines de compétences opérationnelles
–> Plan de formation

Domaines de qualification –> Examen final

Domaines spécifiques ou orientations
–> Formation professionnelle initiale

Dommage

Dommages et intérêts –> Dommage

Dossier de formation

Dossier de sélection

Drogue –> Toxicomanie et dépendances

Droit des personnes en formation d'être consultées

Droit du contrat de travail

Droits et devoirs de la personne en formation

Droits et devoirs de la représentation légale (de la personne en formation)

Droits et devoirs de l'employeur

Droits et devoirs des apprenti-e-s
–> Droits et devoirs de la personne en formation

Droits et devoirs des parents
–> Droits et devoirs de la représentation légale

Droits et devoirs du maître d'apprentissage
–> Droits et devoirs de l'employeur

Durée de la formation professionnelle initiale
–> Titres délivrés

Durée de l'apprentissage –> Titres délivrés

Durée de l'enseignement professionnel
–> Formation scolaire

Dycalculie –> Difficultés d'apprentissage/lacunes scolaires

Dyslexie –> Difficultés d'apprentissage/lacunes scolaires

Dyslexie et dyscalculie

E

EC –> Ecoles de commerce

Echange d'apprenti-e-s

Echec à l'examen final –> Examen final, prolongation de la formation professionnelle initiale

Ecole d'arts appliqués –> Ecole professionnelle, hautes écoles spécialisées (HES)

Ecole de recrues –> Service militaire / service civil

Ecole d'ingénieurs –> Hautes écoles spécialisées (HES)

Ecole privée –> Ecoles de commerce privées, formation initiale en école

Ecole professionnelle

Ecole professionnelle artisanale et industrielle
–> Ecole professionnelle

Ecoles de commerce (EC)

Ecoles de commerce privées

Ecoles de culture générale

Ecoles de degré diplôme –> Ecoles de culture générale

Ecoles de formation générale –> Degré secondaire II

Ecoles de métiers

Ecoles préparant à la formation professionnelle initiale –> Offres de formation transitoires

Ecoles préparant à la maturité professionnelle –> Ecole professionnelle

Ecole supérieure de cadres pour l'économie et l'administration (ESCEA) –> Hautes écoles spécialisées (HES)

Ecole supérieure de commerce –> Formation initiale en école

Ecoles supérieures (ES)

Ecole technique –> Ecoles supérieures

Ecole technique supérieure (ETS) –> Hautes écoles spécialisées (HES)

ECTS (European Credit Transfer System) –> Processus de Copenhague

ECVET (European Credit Transfer System in Vocational Education and Training) –> Processus de Copenhague

EDD (écoles de degré diplôme) –> Ecoles de culture générale

Ediction et publication des ordonnances de formation –> Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

EFA (examen de fin d'apprentissage) –> Examen final

Egalité

Empêchement de participer à l'examen final –> Certificats, examen final

Employé-e

Employeur

Encadrement individuel –> Encadrement individuel spécialisé (EIS)

Encadrement individuel spécialisé (EIS)

Enseignant-e-s des écoles professionnelles

Enseignement à l'école professionnelle

Enseignement bilingue –> Enseignement à l'école professionnelle

Enseignement de culture générale

Enseignement obligatoire
–> Enseignement à l'école professionnelle

Enseignement par blocs
–> Enseignement à l'école professionnelle

Enseignement professionnel

Entrée anticipée en apprentissage
–> Age minimum de la personne en formation

Entreprise –> Entreprise formatrice

Entreprise d'apprentissage –> Entreprise formatrice

Entreprise de stage –> Stage pratique

Entreprise formatrice

Entreprise principale –> Réseau d'entreprises formatrices

Entreprise saisonnière –> Cours spécialisés intercantonaux

Entretien de conciliation –> Conflits

Equivalence de titres –> Reconnaissance (équivalence) de diplômes étrangers

Etudes dans une haute école –> Passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires

Europass –> Processus de Copenhague

Europe –> Processus de Copenhague

European Credit Transfer System (ECTS)
–> Processus de Copenhague

European Credit Transfer System in Vocational Education and Training (ECVET) –> Processus de Copenhague

Euro Skills –> Championnats des métiers

Examen complémentaire en vue d'études universitaires
–> Passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires

Examen de connaissances professionnelles
–> Examen final

Examen de culture générale –> Examen final

Examen de fin d'apprentissage –> Examen final

Examen de maîtrise
–> Examens professionnels fédéraux supérieurs

Examen de maturité professionnelle
–> Maturité professionnelle (MP)

Examen final

Examen final sans apprentissage –> Certification professionnelle pour adultes, examen final

Examen intermédiaire –> Examen final

Examen partiel
–> Examen final, procédures de qualification (PQ)

Examen professionnel
–> Examens professionnels fédéraux

Examen professionnel supérieur (examen de maîtrise)
–> Examens professionnels fédéraux supérieurs

Examens professionnels fédéraux

Examens professionnels fédéraux supérieurs

Excursions –> Ecole professionnelle

Expert-e-s aux examens

Expert en chef/experte en chef –> Expert-e-s aux examens

F

Faiblesses en lecture, orthographe et en calcul
–> Difficultés d'apprentissage/lacunes scolaires, dyslexie et dyscalculie

Faillite de l'entreprise
–> Fermeture de l'entreprise formatrice

Fermeture de l'entreprise formatrice

Fiches d'information professionnelle –> Professions

Financement axé sur la personne
–> Formation professionnelle supérieure

Fin de l'apprentissage
–> Examen final, procédures de qualification (PQ)

Financement de la formation professionnelle

Fonds cantonaux
–> Fonds en faveur de la formation professionnelle

Fonds de branche
–> Fonds en faveur de la formation professionnelle

Fonds en faveur de la formation professionnelle

Formateur –> Formateur/formatrice en entreprise

Formateur qualifié
–> Formateur/formatrice en entreprise

Formateur responsable
–> Formateur/formatrice en entreprise

Formateur/formatrice en entreprise

Formateur/formatrice dans d'autres domaines de la formation professionnelle
–> Responsables de la formation professionnelle

Formation acquise de manière non formelle
–> Certification professionnelle pour adultes

Formation à la pédagogie professionnelle
–> Responsables de la formation professionnelle

Formation à la pratique professionnelle
–> Entreprise formatrice

Formation continue
–> Loi sur la formation continue

Formation continue à des fins professionnelles

Formation dans les entreprises formatrices –> Programme de formation pour les entreprises formatrices

Formation dans une deuxième entreprise
–> Réseau d'entreprises formatrices

Formation de base
–> Formation professionnelle initiale

Formation de rattrapage
–> Certification professionnelle pour adultes

Formation des formateurs/trices (en entreprise)
–> Formateur/formatrice en entreprise

Formation des maîtres d'apprentissage
–> Formateur / formatrice en entreprise

Formation élémentaire

Formation initiale en école (FIE)

Formation modulaire

Formation pratique (FPra) selon INSOS

© 2025 CSFO, Berne

Formation professionnelle à plein temps en école
–> Formation initiale en école (FIE)

Formation professionnelle initiale

Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale

Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité

Formation professionnelle initiale pour adultes
–> Certification professionnelle pour adultes, réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

Formation professionnelle supérieure

Formation scolaire
–> Enseignement à l'école professionnelle

Formations transitoires scolaires
–> Offres de formation transitoires

Frais

Frais de voyage et de pension –> Conventions supplémentaires au contrat d'apprentissage

Frontaliers –> Permis de séjour et de travail

G

Gratification
–> Indemnisation de la personne en formation

Grossesse

Guide méthodique type –> Programme de formation pour les entreprises formatrices

Gymnastique et sport –> Sport

H

Habits de travail –> Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession

Handicapés –> Compensation des désavantages

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

HarmoS (accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire) –> Profils d'exigences pour la formation professionnelle initiale

Hautes écoles spécialisées (HES)

Heures de formation

Heures supplémentaires / Temps de travail supplémentaire

I

IDES (Centre d'information et de documentation) –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

IFFP –> Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

Immigration

Indemnisation de la personne en formation

Indemnisation de l'apprenti –> Indemnisation de la personne en formation

Indemnité conventionnelle

Indemnités diverses –> Indemnisation de la personne en formation

Informations sur les titres délivrés –> Supplementprof.ch

INSOS (institutions sociales pour personnes handicapées) –> Formation pratique (FPra) selon INSOS

Inspecteur –> Conseiller/ère en formation professionnelle, inspection du travail

Inspecteur des apprentissages –> Conseiller/ère en formation professionnelle

Inspecteur des écoles professionnelles –> Surveillance

Inspection du travail

Inspection fédérale du travail –> Inspection du travail

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

Institution de formation

Institutions sociales pour personnes handicapées
–> Formation pratique (FPra) selon INSOS

Instruments de mesure de la qualité
–> QualCIE, QualiCarte

Intégration –> Case management formation professionnelle, degré secondaire II, immigration, offres de formation transitoires, transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

Interdiction de former des apprenti-e-s
–> Retrait de l'autorisation de former

International Standard Classification of Education (ISCED) –> Supplementprof.ch

Interruption de la formation professionnelle initiale
–> Congé non payé

ISCED (International Standard Classification of Education)
–> Supplementprof.ch

J

Jeunes étrangers –> Permis de séjour et de travail

Jeunes travailleurs –> Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

Jouissance du salaire
–> Indemnisation de la personne en formation

Journal de travail –> Documentation formation professionnelle initiale, dossier de formation

Jours fériés

Juridiction civile –> Tribunal des prud'hommes

L

LDT –> Loi sur la durée du travail

Leading houses
–> Recherche en formation professionnelle

LFPr –> Loi sur la formation professionnelle

Libre choix de la profession

Lieux de formation

Liste des entreprises formatrices
–> Bourse des places d'apprentissage

Liste des professions

Liste des titres –> Liste des professions

Litiges –> Conflits

Livrets pour étrangers –> Permis de séjour et de travail

Lois cantonales sur la formation professionnelle
–> Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

Loi sur la durée du travail (LDT)

Loi sur la formation continue

Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

Loi sur le travail (LTr)

LTr –> Loi sur le travail

M

Maître d'apprentissage
–> Formateur/formatrice en entreprise

Maîtres professionnels
–> Enseignant-e-s des écoles professionnelles

Maîtrise –> Examens professionnels supérieurs

Majorité

Maladie et accident

Maladies professionnelles

Maladies psychiques –> Dépression et suicide

Marché des places d'apprentissage

Marketing des places d'apprentissage

Master –> Hautes écoles spécialisées (HES)

Maternité –> Assurance-maternité, grossesse

Maturité professionnelle (MP)

Maturité spécialisée –> Ecoles de culture générale

Médecine du travail

Mentoring –> Case management formation professionnelle, encadrement individuel spécialisé

Mesures relatives au marché du travail

Multi-check –> Tests d'aptitudes

Mobbing

Modèle Compétences-Ressources (CoRe)
–> Compétences opérationnelles, plan de formation, qualification, taxonomie

Modèle dégressif
–> Enseignement à l'école profes-sionnelle

Modèle orienté vers les compétences opérationnelles (CO)
–> Plan de formation, qualification, taxonomie

Modification du contrat d'apprentissage
–> Contrat d'apprentissage

Moralité –> Atteinte à l'intégrité physique et psychique

MP –> Maturité professionnelle (MP)

MP 1 et MP 2 –> Maturité professionnelle (MP)

N

National Qualifications Framework (NQF)
–> Processus de Copenhague, Supplementprof.ch

Négligence –> Responsabilité

Nettoyage des vêtements de travail –> Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession

Nombre d'apprenti-e-s
–> Nombre maximum de personnes en formation

Nombre maximum de personnes en formation

Non-entrée en apprentissage
–> Résiliation du contrat d'apprentissage

Non-respect des obligations
–> Retrait de l'autorisation de former

Non-réussite de l'examen de fin d'apprentissage
–> Examen final

Note d'expérience –> Notes

Note éliminatoire –> Examen final

Note globale –> Notes

Notes

NQF (National Qualifications Framework)
–> Processus de Copenhague, Supplementprof.ch

O

Objectifs de formation
–> Compétences opérationnelles, plan de formation

Objectifs évaluateurs
–> Compétences opérationnelles, plan de formation

Objectifs généraux
–> Compétences opérationnelles, plan de formation

Objectifs particuliers
–> Compétences opérationnelles, plan de formation

Occupation accessoire –> Travail au noir

Office de la formation professionnelle

Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle (OSP)
–> Office de la formation professionnelle

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) –> Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Offices régionaux de placement (ORP)

Offres de formation transitoires

Offres passerelles –> Offres de formation transitoires

Offres supplémentaires de l'école professionnelle
–> Ecole professionnelle

OFFT –> Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Opposition –> Recours

Ordonnance sur la formation professionnelle
–> Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

Ordonnance sur la formation professionnelle initiale
–> Ordonnances de formation

Ordonnances de formation

Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

OrFo –> Ordonnances de formation

Organisations du monde du travail (OrTra)

Organisations patronales et syndicales faîtières

Organisation principale
–> Réseau d'entreprises formatrices

Orientation professionnelle –> Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Orientations ou domaines spécifiques
–> Formation professionnelle initiale

ORP –> Offices régionaux de placement

OrTra –> Organisations du monde du travail

Outils –> Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession

P

Parents –> Autorité parentale, représentation légale

Partenaires sociaux
–> organisations du monde du travail (OrTra), organisations patronales et syndicales faîtières

Partenariat

Parties au contrat –> Parties contractantes

Parties contractantes

Pas de diplôme sans passerelle –> Perméabilité

Passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires

Pause de midi –> Pauses (durant le travail)

Pauses (durant le travail)

Pédagogie professionnelle

Perfectionnement professionnel
–> Formation continue à des fins professionnelles, loi sur la formation continue

Perméabilité

Permis de séjour et de travail

Permis d'établissement
–> Permis de séjour et de travail

Personne en formation

Personnes handicapées
–> Formation pratique (FPra) selon INSOS

Perte de gain –> Maladie et accident

Pilotage de la formation professionnelle –> Révision

Placement en apprentissage
–> Bourse des places d'apprentissage

Places de formation
–> Bourse des places d'apprentissage

Plainte –> Recours

Plainte à l'autorité de surveillance –> Recours

Plan de formation

Plan d'étude pour les écoles professionnelles

Plans d'études cadres

Ponts vers l'apprentissage
–> Offres de formation transitoires

Pourboire –> Indemnisation de la personne en formation

Poursuite de l'activité dans l'entreprise
–> Indemnisation de la personne en formation

Pouvoirs publics –> Autorités, financement de la formation professionnelle

PQ –> Procédures de qualification

Pratique professionnelle

Préapprentissage –> Offres de formation transitoires

Préapprentissage d'intégration –> Immigration

Préparation à la formation professionnelle initiale
–> Offres de formation transitoires

Prestataires de la formation à la pratique professionnelle
–> Entreprise formatrice, écoles de métiers, formation initiale en école

Prestations sociales

Prêts de formation –> Subsides

Prévention des accidents

Prévention des accidents et des maladies professionnelles
–> Médecine du travail, prévention des accidents, sécurité au travail

Prévoyance professionnelle –> Déductions sociales

Prise en compte des acquis

Prise en compte d'une formation antérieure
–> Réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

Problèmes psychiques –> Dépression et suicide

Procédures de qualification (PQ)

Procédures combinées
–> Examen final, procédures de qualification (PQ)

Procédures décentralisées
–> Examen final, procédures de qualification (PQ)

Procédure de qualification pour adultes sans formation professionnelle
–> Certification professionnelle pour adultes

Procédure individuelle de reconnaissance des acquis
–> Certification professionnelle pour adultes

Processus de Copenhague

Professions

Professions de la santé, du social et des arts (SSA)
–> Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

Profil d'activités –> Professions

Profil de la profession –> Professions

Profils de compétences –> Certification professionnelle pour adultes, profils d'exigences pour la formation professionnelle initiale

Profils d'exigences pour la formation professionnelle initiale

Profil de qualification –> Certification professionnelle pour adultes, professions

Programme d'échange –> Echange d'apprenti-e-s

Programme de formation dans l'entreprise
–> Plan de formation, programme de formation pour les entreprises formatrices

Programme de formation pratique –> Plan de formation

Programme de formation pour les cours interentreprises

Programme de formation pour les entreprises formatrices

Programme d'enseignement professionnel
–> Plan de formation

Programme d'occupation
–> Mesures relatives au marché du travail

Programme individuel de formation
–> Plan de formation, programme de formation pour les entreprises formatrices

Programme normal d'enseignement
–> Plan de formation

Prolongation de la formation professionnelle initiale

Prolongation de l'apprentissage –> Prolongation de la formation professionnelle initiale

Prolongation du contrat d'apprentissage –> Prolongation de la formation professionnelle initiale

Prolongation du temps d'essai –> Temps d'essai

Promoteur des places d'apprentissage
–> Marketing des places d'apprentissage

Promotion

Protection de la santé
–> Médecine du travail, sécurité au travail

Protection des jeunes gens –> Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

Protection des travailleurs –> Loi sur le travail (LTr)

Protection juridique –> Protection légale

Protection légale

Q

QualCIE

QualiCarte

Qualification

Qualification pédagogique
–> Formateur/formatrice en entreprise, responsables de la formation professionnelle

Qualification professionnelle –> Procédures de qualification (PQ), professions, titres délivrés

R

Racisme

Rapport d'apprentissage –> Dossier de formation

Rapport de formation

Rapports de travail

Recherche d'un emploi

RCA –> Résiliation du contrat d'apprentissage

Recherche d'une place d'apprentissage –> Bourse des places d'apprentissage

Recherche en formation professionnelle

Réclamation –> Recours

Reconnaissance (équivalence) de diplômes étrangers

Reconnaissance et validation des acquis –> Certification professionnelle pour adultes

Reconnaissance internationale –> Reconnaissance (équivalence) de diplômes étrangers, processus de Copenhague, supplementprof.ch

Recours

Réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

Réduction de la durée de l'apprentissage–> Réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

Réforme de la formation professionnelle initiale –> Révision

Réforme des professions –> Révision

Réfugiés –> Permis de séjour et de travail

Refus du travail

Règlement d'apprentissage –> Ordonnances de formation

Règlement d'entreprise

Règlement d'examen –> Ordonnances de formation

Règlement disciplinaire

Règlement interne –> Règlement d'entreprise

Règlement scolaire –> Règlement disciplinaire

Réparation du dommage –> Dommage

Répétition de l'examen –> Examen final

Repos –> Pauses, temps de repos

Représentation légale

Réseau d'entreprises formatrices

Réseau Formation professionnelle des travailleurs et travailleuses
–> Organisations patronales et syndicales faîtières

Réseau patronal pour la formation professionnelle
–> Organisations patronales et syndicales faîtières

Réseaux de compétences
–> Recherche en formation professionnelle

Résiliation du contrat d'apprentissage

Résiliation immédiate
–> Résiliation du contrat d'apprentissage

Responsabilité

Responsable des apprentis
–> Formateur / formatrice en entreprise

Responsables de la formation professionnelle

Retrait de l'autorisation de former

Révision

Révocation de l'approbation du contrat d'apprentissage
–> Retrait de l'autorisation de former

Risque de suicide –> Dépression et suicide

Rupture du contrat
–> Résiliation du contrat d'apprentissage

S

Salaire –> Indemnisation de la personne en formation

Salaire brut
–> Indemnisation de la personne en formation

Salaire de l'apprenti-e
–> Indemnisation de la personne en formation

Salaire en nature

Salaire net –> Indemnisation de la personne en formation

Savoir-faire de base –> Cours interentreprises (CIE)

Seco –> Secrétariat d'Etat à l'économie

Secondaire II –> Degré secondaire II

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

Sécurité au travail

SEFRI –> Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation

Séjours au pair –> Offres de formation transitoires

Séjours linguistiques –> Offres de formation transitoires

Sélection (des personnes à former)

Semestre de motivation
–> Offres de formation transitoires

Service civil –> Service militaire / service civil

Service de la formation professionnelle
–> Office de la formation professionnelle

Service médical –> Médecine du travail

Service médical scolaire –> Services de consultation

Service médico-psycho-social –> Services de consultation

Service militaire / Service civil

Services de consultation

Situations de travail et d'apprentissage –> Examen final

Société suisse pour la recherche en matière de formation professionnelle (SRFP)
–> Recherche en formation professionnelle

Solutions transitoires –> Offres de formation transitoires

Soutien financier examens professionnels fédéraux
–> Formation professionnelle supérieure

Soutien financier examens professionnels fédéraux supérieurs –> Formation professionnelle supérieure

Souveraineté des cantons –> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Spécialistes en formation professionnelle –> Formateur/formatrice en entreprise

Sport

SSA (professions de la santé, du social et des arts) –> Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

STA (situations de travail et d'apprentissage) –> Examen final

Stage d'orientation ou d'observation

Stage préprofessionnel –> Stage d'orientation ou d'observation

Stage pratique

Standards pour un dossier de formation de qualité –> Documentation formation professionnelle initiale

Subsides

Subventions cantonales –> Financement de la formation professionnelle

Subventions fédérales –> Financement de la formation professionnelle

Suicide –> Dépression et suicide

Supplément descriptif des certificats –> Supplementprof.ch

Supplément au diplôme –> Supplementprof.ch

Supplément de salaire –> Indemnisation de la personne en formation

Supplementprof.ch

Surveillance

Surveillance de l'apprentissage –> Surveillance

Surveillance de l'enseignement –> Surveillance

Suva (abréviation allemande de Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident) –> Prévention des accidents

Syndicats

Système de classement pour la personne en formation –> Documentation formation professionnelle

Système de crédits –> Processus de Copenhague

Système de formation professionnelle –> Système dual

Système de gestion de la qualité –> QualCIE, QualiCarte

Système dual

Système trial –> Système dual

Swiss Skills –> Championnats des métiers

T

Taxonomie

Technicum –> Ecoles supérieures

Temps de repos

Temps d'essai

Temps de travail

Temps libre

Tertiaire A et B –> Degré tertiaire

Test de consistance –> Ordonnances de formation

Tests d'aptitudes

Tests d'intérêts

TIP (Travail interdisciplinaire centré sur un projet) –> Maturité professionnelle (MP)

Titres délivrés

Titre/protection des titres –> Diplômes, titres délivrés

Toxicomanie et dépendances

TPA (travail personnel d'approfondissement) –> Examen final

TPI (travail pratique individuel) –> Examen final

TPP (travail pratique prescrit) –> Examen final

Transition (professions de la santé) –> Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

Travail accessoire –> Travail au noir

Travail à la tâche

Travail au noir

Travail de nuit

Travail d'examen

Travail du dimanche

Travail en équipe

Travail interdisciplinaire centré sur un projet (TIP) –> Maturité professionnelle (MP)

Travail personnel d'approfondissement (TPA) –> Examen final

Travail pratique individuel (TPI) –> Examen final

Travail pratique prescrit (TPP) –> Examen final

Travailleurs étrangers/travailleuses étrangères –> Permis de séjour et de travail

Travaux dangereux

Travaux de nettoyage –> Refus du travail

Travaux extraordinaires –> Heures supplémentaires, temps de travail supplémentaire

Travaux interdits –> Travaux dangereux

Travaux pratiques –> Examen final, plan de formation, programme de formation pour les entreprises formatrices, procédures de qualification (PQ)

Travaux sans rapport avec la formation professionnelle –> Refus du travail

Tribunal, tribunaux –> Tribunal des prud'hommes

Tribunal des prud'hommes

Tutelle –> Représentation légale

U

UF (unités de formation) –> Examen final

Unités capitalisables –> Formation modulaire

Unités de formation (UF) –> Examen final

Usurpation de titres –> Titres délivrés

V

Vacances

Vacances de l'entreprise

Vêtements de travail –> Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession

Validation des acquis –> Certification professionnelle pour adultes

Vignette entreprise formatrice

Violence

Visite de l'entreprise formatrice

Voie de formation pratique –> Formation pratique (FPra) selon INSOS

Voies de recours –> Recours

W

World Skills –> Championnats des métiers

Légendes

Renvoi aux mots-clés apparentés

Dispositions légales
Toutes les lois peuvent être consultées en ligne.
Il suffit d'ouvrir le site www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html
et d'introduire l'abréviation correspondante.

Autres informations

Absences de l'école professionnelle

La fréquentation de l'école professionnelle est obligatoire. Les absences doivent être justifiées. Les absences injustifiées peuvent être punies conformément aux dispositions cantonales.

La personne en formation ne doit pas manquer l'enseignement en raison d'impératifs inhérents à la marche de l'entreprise. L'école professionnelle statue sur les exceptions; l'autorité cantonale décide en cas de dispense plus large. Les dispositions y relatives figurent dans les règlements scolaires.

→ indemnisation de la personne en formation, maladie et accident, prise en compte des acquis, recherche d'un emploi, refus de travail

LFPr art. 21; OFPr art. 18; règlements scolaires cantonaux ou communaux

Absences de l'entreprise formatrice

L'apprenti-e peut être absent-e de l'entreprise pour cause de vacances, congé de jeunesse, maladie ou accident, accomplissement d'obligations légales mais aussi pour d'autres raisons (voir énumération plus bas). Dans certaines circonstances exceptionnelles, l'apprenti-e a droit aux heures ou jours de congé usuels. Leur durée dépend de l'événement et se fonde sur le contrat, la convention collective de travail (CCT), le contrat type de travail (CTT), le règlement d'entreprise, l'usage local, l'usage dans l'entreprise ou dans la branche. Les indications suivantes ne revêtent pas un caractère obligatoire, mais doivent servir de lignes directrices:

- mariage d'un proche parent: un demi-jour à un jour;
- décès d'un membre de la famille: d'un à trois jours (selon le degré de parenté);
- propre déménagement: un jour, exceptionnellement deux jours;
- visites chez le médecin, le dentiste ou d'autres membres du corps médical: les heures nécessaires, pour autant que la consultation ne puisse pas avoir lieu durant le temps libre.

Il n'existe pas d'obligation légale générale de payer le salaire en cas d'absence; en général, aucune déduction ne peut être faite si le salaire est payé au mois. Lorsque le salaire est payé

à l'heure, il n'est pas d'usage de payer les absences. D'autres arrangements restent réservés. Si le travailleur demande d'autres congés, on se basera sur le contrat, sur le contrat collectif ou le contrat type de travail, l'usage local, l'usage dans l'entreprise et dans la branche, mais exceptionnellement aussi sur le droit à la protection de la personnalité.

- Les travailleurs sont autorisés à interrompre leur travail à l'occasion des fêtes religieuses de leur confession, même si elles ne sont pas reconnues dans le canton en question. Ils doivent en aviser l'employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'employeur a toutefois le droit de demander la compensation de cette absence.
- Les travailleurs ont le droit de fixer des entretiens d'embauche pendant le temps de travail. Les employeurs peuvent toutefois demander la compensation de cette absence.

Les absences injustifiées du travailleur entraînent la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence (en jours et en heures). Des dommages et intérêts peuvent être exigés. La possibilité de résiliation immédiate du contrat de travail ou d'apprentissage demeure réservée pour de justes motifs. Dans tous ces cas, l'employeur doit cependant s'assurer que l'absence est véritablement injustifiée.

congé non payé, indemnisation de la personne en formation, maladie et accident, recherche d'un emploi, refus du travail, temps libre, vacances

CO art. 329 al. 3, 324 ss; LT art. 20a

Acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession

L'entreprise formatrice met à la disposition de l'apprenti-e les installations, appareils et outils nécessaires à sa formation. Si la personne en formation a besoin d'outils ou d'équipements personnels (par exemple vêtements de travail), elle doit les acquérir, selon les directives de l'entreprise, au plus tard après la fin du temps d'essai. Sauf dispositions particulières dans le contrat d'apprentissage, l'employeur est tenu d'assumer les frais d'acquisition. Si ces frais sont mis à la charge de la représentation légale, cette dernière peut choisir librement le fournisseur.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Le contrat d'apprentissage règle également la question du nettoyage des vêtements professionnels et de la prise en charge des frais qui en résultent. Les personnes en formation ne devraient en l'occurrence pas être moins bien traitées que les autres travailleurs de la branche (CCT) ou les collaborateurs de l'entreprise.

Tous les frais résultant de l'accomplissement d'un travail doivent en tout cas être remboursés à l'apprenti-e.

→ contrat d'apprentissage, indemnisation de la personne en formation

§ CO art. 327, 327a, 344a al. 5

Age minimum de la personne en formation

Pour commencer une formation professionnelle initiale, il faut être âgé-e de 15 ans révolus et être libéré-e de la scolarité obligatoire. Dans des circonstances particulières et pour autant qu'aucune contre-indication médicale ne s'y oppose, l'autorité cantonale peut admettre de descendre au-dessous de cette limite.

→ début de la formation professionnelle initiale

§ OLT 5 art. 9

www.iva-ch.ch
Association intercantonale pour la protection des travailleurs – AIPT

Année de base

Il s'agit d'une forme particulière donnée à la première année de la formation professionnelle initiale. L'année de base consiste à former les apprenti-e-s à plein temps dans un centre de formation afin de décharger les entreprises formatrices. Dès la deuxième année, la formation se poursuit dans l'entreprise. Comme l'année de base représente une partie d'une formation professionnelle initiale, les apprenti-e-s sont, dès le début, sauf dérogation accordée par l'autorité cantonale, au bénéfice d'un contrat d'apprentissage valable pour toute la durée de la formation.

L'année de base n'est pas très répandue. Elle s'applique par exemple à la formation des informaticien-ne-s. L'entreprise formatrice prend en règle générale à sa charge les frais de la formation durant l'année de base.

contrat d'apprentissage, compétences opérationnelles, début de la formation professionnelle initiale, entreprise formatrice, réseau d'entreprises formatrices

OFPr art. 8 al. 4

Associations professionnelles

Organisations privées, les associations professionnelles défendent les intérêts de leurs membres. Elles réunissent les employeurs ou les salariés. Les associations professionnelles sont parfois organisées de manière paritaire et représentent ainsi les partenaires sociaux.

Les associations professionnelles sont associées à la formation professionnelle dans le cadre du partenariat entre les organisations du monde du travail, la Confédération et les cantons. En tant qu'organisations du monde du travail, elles:

- assument la direction opérationnelle des projets de révision (élaboration des ordonnances de formation) et définissent les contenus de la formation; elles demandent au SEFRI l'édiction d'une ordonnance de formation;
- organisent la formation professionnelle initiale; mettent sur pied les cours interentreprises, participent aux procédures de qualification, à la formation des formateurs et des formatrices en entreprise;
- offrent les filières de la formation professionnelle supérieure; assument la responsabilité des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs;
- offrent des cours de formation continue à des fins professionnelles;
- développent de nouvelles offres de formation continue à des fins professionnelles;
- encouragent la qualité de la formation;

- créent et alimentent leurs propres fonds pour encourager la formation professionnelle;
- publient des informations sur les professions et assurent la promotion de leur(s) métier(s).

cours interentreprises (CIE), examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs, formation professionnelle supérieure, ordonnances de formation, organisations du monde du travail, organisations patronales et syndicales faîtières, plan de formation

LFPr art. 19, 23, 28, 29; OFPr art. 13. 21, 24 ss

Assurance-accidents

Comme les autres travailleurs occupés sur le territoire helvétique, les apprentis, les stagiaires et les volontaires doivent être assurés contre les conséquences économiques des accidents professionnels et non professionnels, et des maladies professionnelles, conformément à la LAA. Les jeunes en stage d'orientation bénéficient aussi de la couverture d'assurance.

Les personnes en formation qui travaillent dans des entreprises affiliées à la Suva sont assurées auprès de ladite caisse. Les autres entreprises doivent assurer leurs collaborateurs auprès d'une assurance privée reconnue par la Confédération, d'une caisse-maladie ou d'une assurance-accidents officielle. En l'absence de couverture due à la négligence de l'employeur, une «caisse supplétive» intervient afin d'assurer les prestations légales. Celle-ci se retournera contre l'employeur fautif pour le montant des primes dues, le cas échéant avec un supplément.

La prime pour l'assurance obligatoire des accidents professionnels et des maladies professionnelles est à la charge de l'employeur. La prime pour l'assurance obligatoire des accidents non professionnels incombe au travailleur, pour autant que l'employeur ne la prenne pas à sa charge.

L'assurance-accidents obligatoire comprend des prestations de soins (par exemple frais médicaux et pharmaceutiques), le remboursement des frais (par exemple transport et sauvetage) ainsi que des prestations financières (par exemple indemnité journalière ou rente d'invalidité). Le droit aux indemnités journalières commence le troisième jour après l'accident.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Pendant les trois premiers jours – jour de l'accident inclus – le CO exige de l'employeur le paiement des quatre cinquièmes du salaire au minimum.

→ assurance-maladie, déductions sociales, maladie et accident, prestations sociales, prévention des accidents

LAA art. 6, 8, 10 ss; OPA

www.suva.ch

Assurance-chômage

Tous les salariés sont obligatoirement assurés contre les conséquences économiques du chômage. L'assurance-chômage est financée par les primes payées pour moitié par les employeurs et par les travailleurs; elles sont calculées en pour cent du salaire brut. L'obligation de payer des primes d'assurance-chômage correspond à l'obligation de cotiser à l'AVS (à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle la personne en formation atteint ses 18 ans révolus).

→ chômage, déductions sociales, indemnisation de la personne en formation, loi sur le travail (LTr), mesures relatives au marché du travail, offices régionaux de placement (ORP)

LACI

www.seco.admin.ch/fr

Assurance-maladie

Conformément à la loi fédérale sur l'assurance-maladie, toute personne domiciliée en Suisse doit s'assurer pour les soins en cas de maladie. La représentation légale des mineurs est responsable de leur assurance. Les caisses d'assurance-maladie allouent des prestations en cas de maladie, d'accident et de maternité. Les cantons accordent des réductions de primes aux assurés de condition modeste.

La couverture des accidents peut être suspendue lorsque l'assuré est entièrement couvert pour ce risque, à titre obligatoire, conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA); l'assuré doit présenter une demande dans ce sens à son assurance-maladie.

Pour les assurés de moins de 18 ans révolus, l'assureur doit fixer une prime plus basse que celle des adultes. Il est autorisé à le faire pour les assurés de moins de 25 ans révolus qui suivent une formation.

L'assurance-maladie obligatoire prend en charge les coûts des prestations qui servent à diagnostiquer ou à traiter une maladie et ses séquelles. La conclusion d'une assurance complémentaire facultative permet de couvrir des prestations supplémentaires, p. ex. médecines naturelles, transport et hospitalisation en chambre privée. L'assurance obligatoire des soins ne couvre cependant pas les conséquences économiques de la maladie (perte de gain).

Lorsque l'employeur a conclu une assurance d'indemnités journalières, celle-ci assume son obligation légale de poursuivre le versement du salaire en cas de maladie.

→ assurance-accidents, assurance-maternité, maladie et accident

§ LAMal art. 3, 8, 61 al. 3, 65; CO art. 324a

www.formationprof.ch/aidememoire

Assurance-maternité

L'assurance-maternité accorde aux femmes exerçant une activité lucrative un congé payé après la naissance de leur enfant. C'est aussi le cas si elles sont dans un rapport de travail régulier, mais ne touchent plus de salaire parce qu'elles ont interrompu leur activité professionnelle avant la naissance.

La salariée (ou l'apprentie) peut faire valoir ses droits si elle a été soumise à l'assurance obligatoire au sens de la loi sur l'AVS pendant les neuf mois qui ont immédiatement précédé la naissance et exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois pendant cette période. Le fait que la mère reprenne ou non une activité lucrative après le congé maternité importe peu.

Les mères sans emploi et au bénéfice des indemnités de l'assurance chômage au moment de la naissance bénéficient aussi du congé maternité payé. La même disposition s'applique aux mères dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident et qui recevaient les indemnités d'une

assurance (maladie, accidents, invalidité). L'allocation de maternité remplace alors ces indemnités.

Le droit aux prestations s'ouvre le jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard après 14 semaines. Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, à plein temps ou à temps partiel, le droit s'éteint de manière anticipée. Si l'enfant doit séjourner longtemps à l'hôpital, la mère peut demander que le droit à l'allocation ne s'ouvre qu'au moment où l'enfant arrive à la maison. L'allocation de maternité n'est pas versée automatiquement. L'employeur doit remplir le formulaire de demande et l'adresser à la caisse de compensation.

→ assurance-maladie, grossesse, personne en formation

§ LAPG art. 16b ss

H www.formationprof.ch/aidememoire, www.seco.admin.ch/fr

Atteinte à l'intégrité physique et psychique

La notion de bonnes mœurs recouvre des acceptions variées et se trouve en constante mutation. Elle englobe tout ce qui menace l'intégrité physique et psychique d'une personne et est considéré comme inapproprié pour son âge. Toutes les formes de harcèlement sexuel s'inscrivent également dans ce contexte.

Les employeurs ont un devoir d'aide et d'assistance à l'égard de leurs collaboratrices et collaborateurs. Ils assument de ce fait une responsabilité particulière à l'égard des apprenti-e-s dont ils doivent préserver la moralité. La loi sur le travail le stipule aussi. Les abus graves relèvent du droit pénal; la condamnation est d'autant plus sévère dans les cas où ils se sont produits en situation de subordination, par exemple à l'encontre d'une personne mineure.

L'autorité cantonale doit s'assurer que la personne en formation n'est pas menacée dans l'entreprise. En cas de violation de ce principe, l'autorisation de former peut être retirée.

→ autorisation de former, droits et devoirs de l'employeur, harcèlement sexuel sur le lieu de travail, racisme, surveillance, violence

§ CO art. 328; LTr art. 29 et 32; CP art. 188 ss

Autorisation de former

Pour offrir la formation à la pratique professionnelle, les entreprises doivent disposer d'une autorisation de former délivrée par l'autorité cantonale après une visite de l'entreprise. L'autorité vérifie si l'entreprise emploie les formateurs/trices et les personnes qualifiées requises et s'assure que ces personnes ont bien acquis la formation à la pédagogie professionnelle exigée. Les dispositions spécifiques à chaque profession figurent dans l'ordonnance de formation.

L'entreprise formatrice doit par ailleurs prouver qu'elle dispose des équipements nécessaires et qu'elle peut dispenser la formation dans la profession considérée. Un contrat d'apprentissage ne peut être approuvé qu'une fois ces conditions remplies.

Les prestataires de la formation en école doivent aussi obtenir une autorisation de former délivrée par le canton.

→ conseiller/ère en formation, contrat d'apprentissage, formateur/trice en entreprise, formation initiale en école, office de la formation professionnelle, ordonnances de formation, retrait de l'autorisation de former, visite de l'entreprise formatrice

S LFPr art. 20; lois cantonales sur la LFPr

H www.formationprof.ch/adresses

Autorité parentale

Par l'expression «autorité parentale», on entend les droits et devoirs des parents: donner à l'enfant les soins et l'éducation en vue de son bien, le représenter légalement (par exemple lors de la conclusion du contrat d'apprentissage) et prendre les décisions nécessaires, sous réserve de sa propre capacité.

Sont placés sous l'autorité parentale tous les enfants mineurs dont les parents ne sont pas décédés ou n'ont pas été privés de leur autorité par jugement ou décision officielle. En règle générale, les parents exercent l'autorité en commun. Si les parents ne sont pas mariés, l'enfant se trouve sous l'autorité de la mère, sauf si d'autres dispositions ont été prises. Lorsque les parents sont mineurs, interdits ou décédés, les enfants sont placés sous tutelle. Après le décès de l'un des époux, l'autorité parentale est dévolue au parent survivant à con-

dition que les parents aient exercé le droit de garde en commun. Sinon, l'APEA (autorité de protection de l'enfant et de l'adulte) examine si une affectation est justifiée.

droits et devoirs de la représentation légale, majorité, parties contractantes, représentation légale (de la personne en formation)

CC art. 296 et 297

Autorités

Plusieurs autorités jouent un rôle dans la formation professionnelle, tant au niveau fédéral que cantonal. Elles conseillent, prennent des décisions et assurent la surveillance.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

Autorité supérieure de surveillance et d'exécution de la Confédération

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Office de la Confédération chargé d'exécuter les tâches prévues par la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr): édiction des ordonnances de formation et des plans d'études cadres, approbation des plans de formation, reconnaissance des filières de la formation professionnelle supérieure, assurance-qualité et développement continu de l'ensemble du système, promotion de l'innovation et soutien de prestations particulières d'intérêt public

Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

Le Seco assure l'interface entre les entreprises, les partenaires sociaux et la politique. Il soutient un développement régional et structurel équilibré de l'économie et assure la protection des travailleurs. Par sa politique du marché du travail, il apporte une contribution importante à la lutte contre le chômage et au maintien de la paix sociale.

Inspections du travail

Offices fédéraux et cantonaux chargés de l'exécution de la loi sur le travail: réglementation de la durée du travail, promotion de la santé; en partie prévention des maladies et des accidents.

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction (CDIP)

Les départements cantonaux de l'éducation, de la formation ou de l'instruction publique (les appellations varient selon les cantons) sont réunis à l'enseigne de la CDIP qui compte plusieurs conférences spécialisées. La plus importante est la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

Département (ou direction) de l'éducation, de la formation, de l'instruction publique ou de l'économie publique

Autorité de surveillance de l'office (du service) de la formation professionnelle, autorité d'exécution et de surveillance dans les cas prévus dans le droit cantonal. La formation professionnelle est encore rattachée au département de l'économie dans deux cantons (FR et ZG).

Office (ou service) de la formation professionnelle

Office le plus important pour l'exécution de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) sur le plan cantonal. En se fondant sur la LFPr et les dispositions cantonales d'application, les offices cantonaux de la formation professionnelle accomplissent la plupart des tâches dévolues aux autorités cantonales: surveillance des apprentissages et des écoles, examens, formation des formateurs, traitement des demandes de subventions, etc.

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), inspection du travail, office de la formation professionnelle, Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), tribunal des prud'hommes

LFPr; LTr; loi cantonale sur la formation professionnelle

www.cdip.ch, www.csfp.ch, www.defr.admin.ch, www.iva-ch.ch, www.formationprof.ch/adresses, www.seco.admin.ch/fr, www.sefri.admin.ch

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Baromètre des places d'apprentissage

Le baromètre des places d'apprentissage est réalisé sur mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Il reflète la situation actuelle et les tendances à court terme du marché des places d'apprentissage. Des enquêtes représentatives auprès des entreprises et des jeunes donnent un aperçu de la situation et des développements en cours.

L'objectif du baromètre est de suivre et de montrer au plus près de l'actualité l'évolution du marché suisse des places d'apprentissage. Les enquêtes sont réalisées deux fois par année, en avril et en août.

→ bourse des places d'apprentissage, marché des places d'apprentissage, marketing des places d'apprentissage, orientation professionnelle, universitaire et de carrière

§ LFPr art. 1 et 3

H www.sefri.admin.ch

Base de données pour les examens de fin d'apprentissage

La base de données pour examens de fin d'apprentissage (BD EFA) est une application en ligne permettant de gérer les données relatives à la partie entreprise des procédures de qualification de la formation professionnelle initiale (employés de commerce, assistants et gestionnaires du commerce de détail).

À l'aide d'interfaces électroniques qui la relient aux systèmes informatiques cantonaux, la plate-forme met à la disposition des entreprises formatrices, des centres de cours interentreprises et des branches de formation et d'examens le dispositif nécessaire à la saisie des notes attribuées dans l'entreprise et les cours interentreprises. Les cantons reprennent ensuite sur la plateforme les données dont ils ont besoin pour établir le résultat de l'examen.

→ procédures de qualification (PQ)

H www.bdefa.ch. www.csfo.ch (newsletter BD EFA)

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Bilan de la situation

Un bilan de la situation peut être dressé conformément à l'art. 19, al. 2 de la LFPr et à l'art. 12, al. 1 de l'OFPr. Il figure dans l'ordonnance de formation. A l'image d'un aiguillage, il détermine comment la formation se déroulera par la suite. Il ne remplace pas le rapport de formation.

Dressé à un moment donné, le bilan de la situation permet de porter un jugement global sur l'état de la formation et de l'étayer par les documents disponibles concernant la formation à la pratique professionnelle et la formation scolaire. Les résultats en sont communiqués aux parties contractantes sous forme de recommandation dont la teneur peut par exemple être la suivante:

- poursuite de la formation professionnelle initiale;
- poursuite de la formation professionnelle initiale et possibilité de suivre des cours facultatifs;
- poursuite de la formation professionnelle initiale et fréquentation de cours d'appui;
- poursuite de la formation professionnelle initiale à un autre niveau;
- prolongation de la formation professionnelle initiale;
- réduction de la formation professionnelle initiale;
- résiliation du contrat d'apprentissage concernant la formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC) et conclusion d'un contrat concernant la formation professionnelle de deux ans avec attestation fédérale (AFP);
- résiliation du contrat d'apprentissage.

→ cours d'appui, cours facultatifs, examen final, perméabilité, procédures de qualification (PQ), rapport de formation, résiliation du contrat d'apprentissage

§ LFPr art. 19 al. 2; OFPr art. 12 al. 1 let, b

Bourse des places d'apprentissage

Les cantons publient les adresses des entreprises offrant des places d'apprentissage. Cette liste peut être consultée via le

portail www.orientation.ch. Les places d'apprentissage à pourvoir sont enregistrées par l'autorité cantonale (office d'orientation ou de formation professionnelle). Les entreprises sont libres d'annoncer ou non les places vacantes. Indépendamment des informations disponibles sur internet, il est aussi possible de demander au canton (office d'orientation ou de formation professionnelle) les listes de toutes les entreprises qui offrent des places d'apprentissage.

LFPr art. 1 et 3

http://www.orientation.ch/dyn/1141.aspx (Bourse suisse des places d'apprentissage)

Carte de légitimation pour personne en formation

Les personnes en formation professionnelle initiale reçoivent une carte de légitimation éditée par le CSFO, valable dans toute la Suisse. Certaines institutions délivrent cependant leur propre carte de légitimation. Elle est en règle générale établie par les écoles professionnelles et atteste que le/la titulaire suit une formation. Différents commerces et institutions (p. ex. cinémas, théâtres, etc.) accordent une remise sur présentation de la carte de légitimation.

www.formationprof.ch/attestations

Case management Formation professionnelle

Le case management consiste en une procédure structurée et en mesures destinées aux adolescents (dès la 9e année HarmoS) et aux jeunes adultes de moins de 25 ans dont l'accès au monde du travail risque d'être sérieusement compromis. Il sert à coordonner les interventions des différents acteurs par-delà les frontières institutionnelles et professionnelles et même au-delà de la période durant laquelle les jeunes choisissent une profession et suivent une formation professionnelle initiale. Le case management assure un soutien continu dans le parcours des jeunes de la scolarité obligatoire à la vie professionnelle.

Le case management doit empêcher que les jeunes interrompent prématurément une formation, leur permettre d'achever une première formation postobligatoire et contribuer à leur intégration dans le monde du travail. Il s'agit notamment d'

- aider les jeunes à risque à s'autoresponsabiliser,
- accroître l'efficacité par l'harmonisation des activités de toutes les parties intéressées, jeunes compris.

Le soutien peut s'avérer nécessaire pendant la période durant laquelle les jeunes choisissent une profession, lors de la transition de la scolarité obligatoire à la formation professionnelle, pendant la formation professionnelle initiale et par la suite, au moment du passage au monde du travail. Le case management peut aussi s'appliquer aux jeunes adultes sans certification du degré secondaire II.

Les cantons sont chargés de mettre en œuvre le case management Formation professionnelle. Le projet est dû à l'initiative de la Confédération et des cantons.

encadrement individuel spécialisé, offres de formation transitoires, transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

LFPr art. 3 let. a et c, art. 7 et 12

www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/mesures-de-soutien, www.csfp.ch
Egger, Dreher & Partner AG Evaluation nationale du case management «Formation professionnelle», rapport final, 2015

Certificat d'apprentissage

A la fin des rapports de travail, la personne formée a, comme tout travailleur, droit à un certificat de son employeur. Ce document doit contenir au moins les informations requises sur la profession apprise et la durée de la formation professionnelle initiale. Cette forme succincte est appelée «attestation d'apprentissage». L'entreprise formatrice est tenue d'établir une attestation d'apprentissage à la fin de la formation professionnelle initiale.

A la demande de la personne formée ou de sa représentation légale, l'employeur peut aussi renseigner sur les aptitudes, les prestations et le comportement de la personne formée. Cette forme plus détaillée est appelée «certificat d'apprentissage».

Conformément à l'article 330a du CO, les travailleurs peuvent en tout temps demander à l'employeur une attestation indiquant la nature et la durée des rapports de travail. Cette forme succincte du certificat de travail est communément appelée «attestation de travail». L'attestation d'apprentissage correspond à une attestation de travail.

Le certificat d'apprentissage ne remplace pas le certificat fédéral de capacité ou l'attestation fédérale de formation professionnelle remis par le canton en cas de réussite de l'examen final.

certificats, droits et devoirs de l'employeur, droits et devoirs de la personne en formation, formateur/trice en entreprise, personne en formation, rapport de formation, titres délivrés

CO art. 330a, 346a

www.formationprof.ch/manuel

Certificat médical

À partir d'une certaine durée (la plupart du temps trois jours), les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être justifiées auprès de l'employeur, de l'école professionnelle et des cours interentreprises, par la remise d'un certificat médical.

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, l'entreprise formatrice peut exiger une visite médicale afin de s'assurer que la personne à former est en mesure d'exercer la profession envisagée.

La présentation d'un certificat médical est également exigée lorsque la personne à former n'a pas encore atteint l'âge minimum légal (en règle générale 15 ans). Examen médical et conseil d'un médecin sont obligatoires pour les jeunes qui pratiquent le travail de nuit régulier ou périodique.

Si la personne en formation ne peut pas participer à l'examen final, pour raison de maladie ou d'accident, elle doit justifier son absence en présentant un certificat médical.

Si l'entreprise formatrice a l'impression que les certificats médicaux sont insuffisants, elle peut désigner un médecin-conseil et le charger d'évaluer l'incapacité de travailler. L'entreprise supporte les coûts de l'expertise. Cependant, par souci de bonne entente, l'employeur peut proposer plusieurs médecins-conseils à la personne en formation.

→ absences de l'école professionnelle, absences de l'entreprise formatrice, examen final, médecine du travail, règlement d'entreprise

LTr art. 30; OLT 5 art. 9 al. 2 et art. 12 al. 3

Certification professionnelle pour adultes

Les adultes qui n'ont pas eu la possibilité d'accomplir une formation professionnelle peuvent compenser cette lacune sans obligation de suivre une filière formelle. La loi sur la formation professionnelle (LFPr) prévoit plusieurs possibilités de faire reconnaître les compétences (la qualification) acquises.

La palette va des procédures réglementaires, structurées pour des groupes de professions ou des parties d'entre elles jusqu'aux autres procédures de qualification.

Les adultes ont le choix entre quatre manières d'obtenir le certificat fédéral de capacité CFC ou l'attestation fédérale de formation professionnelle AFP:

- validation des acquis
- admission directe à la procédure de qualification
- formation professionnelle initiale raccourcie
- formation professionnelle initiale ordinaire

Validation des acquis

Les compétences opérationnelles s'acquièrent de diverses manières, d'une part par le biais de formations structurées et habituelles, d'autre part par l'expérience pratique sur le lieu de travail, par les activités domestiques et familiales ou pendant les loisirs. Pour cette raison, les adultes peuvent faire certifier leur expérience et leurs compétences via la validation des acquis et obtenir ainsi une certification professionnelle. Une expérience professionnelle d'au moins cinq ans est exigée (dont une partie dans la profession visée). Les candidats doivent en outre démontrer qu'ils satisfont aux exigences de la procédure de qualification, donc qu'ils ont déjà acquis la majeure partie des compétences opérationnelles.

Durant la procédure de validation, les candidats démontrent leurs acquis et leurs compétences professionnelles dans un dossier de validation. Sur cette base, les experts en connaissances professionnelles et culture générale déterminent s'ils ont ou non acquis les compétences opérationnelles requises pour obtenir la certification fédérale. S'il existe des lacunes, les candidats ont en général cinq ans pour acquérir les compétences qui leur manquent en suivant des formations complémentaires ciblées. Ils peuvent ensuite soumettre une nouvelle fois leur dossier. Si les qualifications nécessaires à l'exercice de la profession sont remplies, le titre professionnel visé (CFC ou AFP) est alors délivré.

La procédure de validation n'est possible que s'il existe un profil de qualification et une réglementation relative à l'autre procédure de qualification. Ces documents sont rédigés par les organisations du monde du travail, approuvés par le

SEFRI et publiés dans la liste des professions. Les candidats sont admis à la procédure de qualification selon l'art. 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr).

Admission directe à la procédure de qualification

L'article 32 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) stipule que les adultes peuvent passer un examen final (une procédure de qualification) même sans formation professionnelle initiale, à la condition d'avoir au préalable travaillé plusieurs années dans la profession envisagée. S'ils présentent des lacunes en théorie, ils doivent les combler par des cours de connaissances professionnelles et/ou de culture générale. Le canton de domicile est responsable de l'admission à une procédure de qualification de la formation professionnelle initiale.

Formation professionnelle initiale raccourcie

Sous certaines conditions, les adultes peuvent suivre une formation professionnelle initiale de durée réduite. Un contrat d'apprentissage doit être conclu avec l'entreprise formatrice. Il peut s'agir d'une part d'une réduction accordée à titre individuel lorsque la personne possède déjà un titre de formation (CFC par exemple) ou a déjà une certaine expérience professionnelle dans le domaine. La décision d'accorder ou non une réduction incombe à l'office de la formation professionnelle du canton de domicile. Il peut d'autre part s'agir d'une réduction spécifique à la branche. Dans certaines professions, des filières de formation standardisées (écourtées) sont proposées aux adultes.

Formation professionnelle initiale ordinaire

Les adultes peuvent suivre une formation professionnelle initiale ordinaire dans une entreprise formatrice ou dans une école de métiers. Comme les jeunes, ils cherchent une place et signent un contrat d'apprentissage avec l'entreprise.

Les acquis peuvent être pris en compte dans chacune des quatre possibilités décrites plus haut. Les services cantonaux renseignent.

→ compétences opérationnelles, examen final, formation professionnelle initiale, prise en compte des acquis, procédures de qualification, réduction de la durée de la formation professionnelle initiale, titres délivrés

LFPr art. 34; OFPr art. 31 et 32; ordonnance de formation correspondante

www.csfp.ch, www.formationprof.ch/fpa, www.sefri.admin.ch (Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes), www.orientation.ch (En emploi)
Manuel Formation professionnelle initiale pour adultes, 2018, SEFRI (précédemment OFFT)

Certificats

Les certificats sont établis pour consigner par écrit l'appréciation sur le comportement, les aptitudes et les prestations de la personne en formation pendant une période donnée et à la fin de la formation professionnelle initiale.

L'école professionnelle juge les prestations par des notes allant de 6 à 1, au terme de chaque semestre. Les notes considérées comme injustifiées peuvent faire l'objet d'une opposition auprès de l'autorité désignée par le canton. Si l'examen ne s'est pas déroulé conformément aux prescriptions ou si les notes attribuées sont considérées comme injustifiées, un recours peut être déposé auprès de l'autorité désignée par le canton.

On parle également de certificat au sens large lorsqu'il s'agit du rapport de formation qui doit être établi chaque semestre. Il permet de constater l'état de la formation et les progrès réalisés par l'apprenti-e.

L'apprenti-e passe l'examen final vers la fin de sa formation. Lorsque ses résultats sont suffisants, il/elle obtient l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou le certificat fédéral de capacité (CFC), le cas échéant aussi le certificat fédéral de maturité professionnelle.

A la fin de la formation professionnelle initiale, l'entreprise est tenue de remettre à la personne formée un certificat de travail ou un certificat d'apprentissage. Ce document mentionne obligatoirement la profession apprise, la nature du travail et la durée de la formation. En règle générale, il contient aussi des indications sur les aptitudes, les prestations et le comportement de l'apprenti-e.

absences de l'entreprise formatrice, certificat d'apprentissage, école professionnelle, examen final, notes, procédures de qualification (PQ), rapport de formation, recours, titres délivrés

CO art. 346a; ordonnance de formation, section 7 Dossier de formation, rapport de formation et dossier des prestations, section 8 Procédures de qualification, section 9 Certificat et titre

Championnats des métiers

De nombreuses organisations du monde du travail désignent chaque année les champions et championnes suisses parmi les meilleurs jeunes professionnels qualifiés. Les championnats suisses (Swiss Skills) tiennent aussi souvent lieu de sélection pour les championnats mondiaux.

Les jeunes professionnels âgés de moins de 22 ans se mesurent tous les deux ans au «Mondial des métiers» (World Skills). Un millier de candidat-e-s, délégué-e-s par une cinquantaine d'organisations nationales, confrontent leur savoir-faire à des standards internationaux fort élevés. Ils rivalisent pour obtenir des médailles d'or, d'argent et de bronze dans une cinquantaine de professions.

Depuis 2008, des championnats européens (Euro Skills) se déroulent aussi tous les deux ans. Près de 500 talentueux jeunes professionnels (âgés de moins de 25 ans) venus d'une trentaine de pays se disputent le titre de champion-ne européen-ne dans une quarantaine de professions.

www.swiss-skills.ch, www.euroskills.org, www.worldskills.org

Champ professionnel

Un champ professionnel englobe un groupe de professions apparentées en raison de leur activité, de la voie de formation et des exigences. Un champ professionnel peut découler de la réunion de plusieurs petites professions spécialisées. Les champs professionnels offrent davantage de possibilités aux personnes qui exercent les professions concernées et, partant, de meilleures chances sur le marché de l'emploi.

professions, liste des professions

Changement de place d'apprentissage

Un contrat d'apprentissage est en principe conclu pour toute la durée de la formation professionnelle initiale. Un

changement de place d'apprentissage peut toutefois s'avérer nécessaire lorsque:

- la situation de l'entreprise ne permet plus d'assurer la formation à la pratique professionnelle;
- la personne en formation constate qu'elle n'a pas fait le bon choix professionnel;
- le/la formateur/trice et l'apprenti-e ne s'entendent pas;
- les relations contractuelles sont fortement altérées pour d'autres raisons.

Tout changement de place d'apprentissage doit être approuvé par l'office de la formation professionnelle.

Dans les professions agricoles, la tradition veut que l'apprentissage se déroule dans plusieurs entreprises, souvent dans deux régions linguistiques. Un contrat doit être conclu pour chaque partie de l'apprentissage. Les contrats sont conclus au début de l'apprentissage et portent sur toute la durée de la formation.

→ contrat d'apprentissage, office de la formation professionnelle, résiliation du contrat d'apprentissage, surveillance

LFPr art. 14, 24; CO art. 346

Chômage

Si la personne en formation perd sa place, elle a droit aux prestations de l'assurance-chômage. Si elle interrompt sa formation professionnelle initiale, elle ne bénéficie des indemnités journalières qu'après un délai d'attente. Pendant cette période, elle ne bénéficie pas des prestations, mais doit en revanche remplir toutes les obligations de la personne à la recherche d'un emploi (contrôle, offres de service, aptitude au placement, etc.).

L'assuré libéré des conditions relatives à la période de cotisation pour l'un des motifs indiqués dans la parenthèse (formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel, maladie, accident ou maternité, séjour dans un établissement de détention ou d'éducation au travail) doit observer un délai d'attente de 120 jours.

- Pour les assurés libérés de la condition relative à la période de cotisation ou qui reçoivent l'indemnité de chômage au

terme de l'apprentissage, l'indemnité est calculée sur un gain assuré basé sur des montants forfaitaires. Les montants forfaitaires sont réduits de moitié pour les assurés âgés de moins de 25 ans et sans enfant à charge.

- Les dispositions relatives aux montants forfaitaires ne sont pas applicables aux personnes dont le salaire d'apprenti est supérieur au montant forfaitaire correspondant.

En cas de fermeture de l'entreprise formatrice pour des raisons économiques, l'employeur doit immédiatement prendre contact avec l'office de la formation professionnelle compétent et avec la représentation légale de la personne en formation. Les parties contractantes cherchent ensemble une nouvelle solution, avec la collaboration des organes de surveillance.

→ chômage partiel, conflits, déductions sociales, fermeture de l'entreprise formatrice, mesures relatives au marché du travail, offices régionaux de placement (ORP), Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

§ LACI art. 8 ss; OACI art. 6 et 41

www.seco.admin.ch/fr, www.travail.swiss, www.aost.ch

Chômage partiel

Si le chômage partiel doit être introduit dans l'entreprise formatrice, l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour l'épargner aux apprenti-e-s et pour continuer à assurer leur formation. Il peut s'agir des mesures suivantes: déplacement dans des secteurs travaillant à plein temps, mesures spéciales pour la période de chômage partiel, placement dans une autre entreprise, etc. Le chômage partiel des apprenti-e-s n'est concevable qu'à titre exceptionnel. Les parents (représentation légale) et l'office de formation professionnelle doivent être informés suffisamment tôt d'une telle mesure.

Pendant la période de chômage partiel, l'entreprise formatrice est tenue de payer entièrement le salaire prévu dans le contrat. La personne en formation n'a pas droit aux indemnités pour chômage partiel. Elle bénéficie de la totalité de ses vacances et doit fréquenter l'école professionnelle comme de coutume.

→ assurance-chômage, chômage, résiliation du contrat d'apprentissage

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

CO art. 324; LACI art. 33

www.seco.admin.ch/fr, www.formationprof.ch/aidememoire

Code des obligations (CO)

Sous la désignation «Code des obligations», on entend généralement la loi fédérale sur le droit des obligations de 1911/1936, abrégée CO. Indépendamment des dispositions générales, le CO contient surtout des dispositions sur les divers rapports contractuels. Le contrat d'apprentissage est régi par les articles 344 ss. En cas de nécessité, les articles 319 ss régissant le contrat individuel de travail peuvent, à titre complémentaire, être appliqués au contrat d'apprentissage.

Les dispositions du CO concernant le contrat d'apprentissage ou le contrat individuel de travail sont des dispositions de droit privé et, par conséquent, peuvent faire l'objet d'une procédure civile. Le contrat d'apprentissage est également soumis à de nombreuses dispositions de droit public, en particulier celles concernant la formation professionnelle et la protection des travailleurs.

Il appartient aux autorités compétentes de veiller d'office au respect de ces dispositions qui jouent un rôle majeur dans les relations d'apprentissage.

contrat d'apprentissage, droit du contrat de travail, loi sur la durée du travail (LDT), loi sur la formation professionnelle (LFPr), loi sur le travail (LTr), tribunal des prud'hommes

CO art. 319 ss, 344 ss

Collaboration entre les lieux de formation

Pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale, l'école professionnelle, le centre de cours interentreprises et l'entreprise formatrice collaborent. La collaboration peut s'étendre de la participation aux commissions d'examen à la réalisation commune de concepts d'enseignement.

Grâce à la coordination de leurs activités, les trois lieux de formation concourent à la réussite de la formation

professionnelle initiale. La collaboration peut porter sur les contenus et la planification de la formation, les méthodes de travail et les usages dans la profession. Elle revêt une importance toute particulière pour les personnes qui éprouvent des difficultés d'apprentissage ou ont des lacunes scolaires, car elles sont tributaires d'une bonne coordination entre les partenaires de la formation professionnelle initiale.

→ cours interentreprises (CIE), école professionnelle, entreprise formatrice, lieux de formation, pédagogie professionnelle, réseau d'entreprises formatrices

§ LFPr art. 16 al. 5, art. 24 al. 2

Commissions de la formation professionnelle

Le Conseil fédéral nomme une commission fédérale de la formation professionnelle conformément à l'article 69 de la LFPr. La CFFP conseille les autorités fédérales sur les questions concernant le développement et la coordination de la formation professionnelle ainsi que l'harmonisation de celle-ci avec la politique générale en matière de formation.

Les organisations du monde du travail disposent souvent aussi de commissions de formation professionnelle chargées d'accomplir les missions de formation des associations professionnelles.

Dans la plupart des cantons, la loi ou le règlement sur la formation professionnelle prévoit une commission ou un conseil de la formation professionnelle. Les tâches de cet organe varient selon les cantons. La commission est souvent un organe consultatif des autorités exécutives, mais elle a dans bien des cas aussi des pouvoirs de décision.

→ autorités, organisations du monde du travail (OrTra)

§ LFPr art. 69; lois cantonales sur la formation professionnelle

Commissions de surveillance

Organes chargés de missions de surveillance, de conseil et de coordination, les commissions de surveillance sont, dans la plupart des cas, instituées par une autorité fédérale ou

cantonale. Les milieux intéressés doivent y être représentés de manière appropriée. Il existe des commissions de surveillance dans tous les domaines de la formation professionnelle, par exemple dans les écoles professionnelles.

→ autorités, cours interentreprises (CIE), école professionnelle

§ LFPr; OFPr; lois cantonales sur la formation professionnelle

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

Les CSDP&Q sont un lieu de collaboration structurée entre partenaires de la formation professionnelle. Elles sont responsables du développement professionnel et de la qualité. Elles sont en particulier chargées de gérer et de développer l'ordonnance et le plan de formation ainsi que les instruments servant à promouvoir la qualité énumérés dans l'annexe au plan de formation.

Les CSDP&Q sont des organes consultatifs des organisations responsables de la formation professionnelle initiale. Dans le cadre des tâches qui leur incombent, elles ont le droit d'émettre des propositions à l'intention de leur OrTra. Elles proposent des modifications de l'OrFo, du plan de formation ainsi que des dispositions d'exécution du plan de formation. Elles travaillent sur des contenus et des stratégies, mais n'ont pas de compétence décisionnelle.

→ développement de la qualité, partenariat, révision

§ LFPr art. 8; OFPr art. 3

H www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/garantir-la-qualite-de-la-formation, www.sefri.admin.ch

Compensation

Compensation de jours fériés

Les jours fériés sont des jours où l'on ne travaille pas, fixés officiellement. Il ne s'agit pas de jours supplémentaires de vacances qui doivent être accordés par l'employeur. Par conséquent, ils ne seront pas compensés s'ils coïncident avec les vacances ou avec d'autres jours chômés, sauf en cas de convention contractuelle (par exemple CCT).

Toutefois, lorsque les jours fériés coïncident avec les vacances, la compensation est selon l'usage en général accordée par l'employeur s'il calcule le droit aux vacances en jours et non en semaines, comme le prévoit le CO.

Compensation du travail du dimanche et des jours fériés
Si, conformément à une autorisation exceptionnelle du canton ou une autorisation globale du secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), les personnes en formation doivent travailler exceptionnellement ou régulièrement le dimanche ou les jours fériés, elles ont droit à un temps de repos complémentaire.

- Lorsque le travail du dimanche dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou la suivante, par un repos d'au moins 36 heures consécutives (jour de repos en compensation et temps de repos quotidien) entre 6 et 20 heures.
- Les personnes en formation qui travaillent à titre exceptionnel jusqu'à six dimanches par année civile ont droit à un supplément de salaire horaire de 50 %.

Lorsque le travail de nuit est autorisé dans une profession ou une branche, il convient d'observer ce qui suit:

- Les apprenti-e-s qui travaillent moins de 25 nuits par année ont droit à un supplément de salaire d'au moins 25 % pour le travail accompli de nuit.
- Les apprenti-e-s qui accomplissent durablement ou régulièrement du travail de nuit (entre 23 et 6 heures) ont droit à une compensation en temps équivalant aux 10 % de la durée de ce travail.
- Le durée de ce travail de nuit n'excédera pas neuf ou dix heures, pauses incluses.
- Les apprenti-e-s ont droit à un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.
- L'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs et l'ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale stipulent que le travail de nuit est interdit avant et après les jours où les apprenti-e-s suivent l'enseignement professionnel.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Lorsque le travail est suspendu pour un temps relativement court, soit en raison de problèmes dans l'entreprise, en cas de fermeture de l'entreprise pour vacances ou entre des jours chômés (ponts), ou dans des circonstances analogues, l'employeur peut, en accord avec les apprenti-e-s, exiger la compensation du temps perdu dans un délai raisonnable. Il convient cependant de respecter la durée maximale du travail quotidien (9 heures). Les professions agricoles constituent une exception réglée par le contrat type de travail (CTT).

La même règle s'applique à la personne en formation lorsque des jours de congé isolés lui sont accordés à sa demande.

jours fériés, temps de repos, temps de travail, travail de nuit, travail du dimanche, vacances

LTr art. 19, 20, 31; OLT 1 art. 21, 31; OLT 5 art. 12; ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

Compensation des désavantages

Les personnes en situation de handicap qui accomplissent une formation professionnelle initiale ou supérieure ne doivent pas subir de préjudice en raison de leur handicap. Elles doivent bénéficier de mesures individuelles adaptées à leur situation tant durant la formation – dans l'entreprise, à l'école professionnelle et au centre de cours interentreprises – qu'au moment des procédures de qualification.

Par «compensation des désavantages (ou des inégalités)», on entend les mesures spécifiques destinées à contrebalancer les inconvénients dus au handicap. Il s'agit d'adaptations de la formation et de la procédure de qualification nécessaires pour assurer l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans la formation professionnelle. Avec la compensation des désavantages, qui remplace l'examen facilité, l'égalité en droit des personnes handicapées dans la formation professionnelle est réalisée.

Lorsqu'une personne se voit limitée dans l'apprentissage d'une profession en raison d'un handicap, l'autorité cantonale peut lui accorder une compensation des désavantages à la

demande de l'entreprise formatrice ou à celle de l'apprenti-e. Les mesures peuvent s'appliquer à l'école professionnelle, au centre de cours interentreprises et au moment de la procédure de qualification. La compensation peut être accordée en cas de handicap physique ou de difficultés d'apprentissage, par exemple en raison de dyslexie ou de dyscalculie, d'un trouble du déficit d'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). Avant de présenter la demande, il convient de vérifier si toutes les mesures de soutien ont été épuisées. La demande de compensation des inégalités en vue de l'examen final doit être présentée au plus tard avec l'inscription à la procédure de qualification et être accompagnée de pièces justificatives ou de certificats établis par des enseignants spécialisés, des médecins, etc.

→ cours d'appui, difficultés d'apprentissage/lacunes scolaires, dyslexie et dyscalculie, encadrement individuel spécialisé, formation pratique (FPra) selon INSOS , procédures de qualification (PQ)

LFPr art. 3 et 18; OFPr art. 35; LHand art. 20

www.insos.ch/fr/, www.csps.ch/page-d-accueil, www.sefri.admin.ch: notice «Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées dans le cadre d'examens professionnels et d'examens, SEFRI, 2013; www.csfp.ch: Recommandation No 7 Compensation des désavantages (avec formulaires); Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle, CSFO, 2015 (shop.csfo.ch)

Compétences opérationnelles

Il existe de nombreuses descriptions et définitions des compétences opérationnelles, qui représentent généralement la somme de toutes les compétences et reflètent la capacité d'une personne à s'organiser pour agir et se comporter correctement dans une situation donnée. La définition suivante peut s'appliquer à la formation professionnelle initiale:

Une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible.

La formation professionnelle initiale a pour objectif d'acquérir les compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences de la profession. Les compétences opérationnelles attendues des professionnels confirmés sont mentionnées dans l'ordonnance de formation et décrites dans le plan de formation. Différents modèles de pédagogie professionnelle sont appliqués dans ces documents. Il s'agit le plus souvent du modèle Compétences opérationnelles (CO) et un peu moins souvent du modèle Compétences-Ressources (CoRe).

Dans la formation professionnelle initiale, on entend par compétences opérationnelles une combinaison de connaissances, aptitudes et attitudes dans certaines actions. Les compétences opérationnelles recouvrent les compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles.

Les compétences professionnelles permettent aux personnes qualifiées de résoudre de manière indépendante et efficace les tâches et les problèmes qui se présentent dans leur champ professionnel et de faire face aux exigences changeantes dans leur profession.

Grâce aux compétences méthodologiques, les personnes qualifiées savent s'organiser et mettre en œuvre les stratégies adéquates, par exemple planifier les travaux et les exécuter dans un ordre établi, se servir des bons moyens auxiliaires et résoudre les problèmes en fonction de l'objectif .

Par compétences sociales, on entend les capacités et attitudes personnelles avec lesquelles une personne s'adapte aux autres. On pense à des aspects tels que l'esprit d'équipe, la motivation et l'aisance dans les contacts avec d'autres personnes, qu'il s'agisse de clients, de collègues ou de supérieurs.

Les compétences personnelles sont celles qui caractérisent l'attitude d'une personne au travail, par exemple la fiabilité, l'autonomie, la résistance au stress, mais aussi le savoir-vivre et la volonté d'apprendre.

→ certification professionnelle pour adultes, lieux de formation, ordonnances de formation, plan de formation, qualification, taxonomie

LFPr art. 19

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

En Suisse, l'éducation et la culture relèvent principalement de la compétence des cantons. Ces derniers coordonnent leur travail sur le plan national au sein d'une instance politique: la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), qui réunit les 26 conseillers et conseillères d'Etat responsables de l'éducation.

Plusieurs institutions et organes intercantonaux œuvrant au niveau national sont rattachés à la CDIP. Ils lui permettent la mise en œuvre coordonnée des activités menées dans différents domaines spécifiques. Dans celui de la formation professionnelle, ce sont (dans l'ordre alphabétique):

le Centre d'information et de documentation IDES

Il répertorie systématiquement et rend accessibles les informations et les documents ayant trait au système suisse d'éducation et de formation.

le Centre suisse de services Formation professionnelle l orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO)

Le CSFO est une institution de la CDIP. Il fournit des prestations de services dans des domaines qui, selon la loi fédérale sur la formation professionnelle, relèvent des cantons. Il effectue des tâches d'exécution et de développement et veille à la collaboration intercantonale des prestations de services dans les domaines de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière; il crée des synergies entre les deux.

Le CSFO est notamment chargé des tâches suivantes:

- produire des moyens d'information pour la formation professionnelle ainsi que l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière;
- mettre au point des documents pour les procédures de qualification (examens finals);
- contribuer à assurer la formation continue des spécialistes de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière ainsi que la formation continue extrascolaire des spécialistes de la formation professionnelle.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

la Conférence intercantonale de la formation continue (CIFC)

Elle conseille la CDIP en matière de formation continue, exécute et coordonne les décisions de la CDIP et favorise les échanges entre cantons. Elle tient en premier lieu à sensibiliser à la formation tout au long de la vie et à soutenir les mesures allant dans ce sens. Elle assure l'échange d'expériences et la collaboration entre les cantons et les régions linguistiques.

la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU)

La CDOPU est la conférence spécialisée de la CDIP chargée de traiter toutes les questions relevant du domaine de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Elle:

- représente, au niveau national et international, les organismes de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière institués par les cantons vis-à-vis de la CDIP, des offices fédéraux compétents et d'autres institutions;
- garantit les échanges d'informations et d'expériences entre les directrices et directeurs des services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière;
- veille au développement de la qualité.

la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)

La CSFP réunit les chef-fe-s des offices responsables de la formation professionnelle dans les cantons suisses et la Principauté du Liechtenstein. La CSFP est une conférence spécialisée de la CDIP.

La CSFP:

- constitue une plate-forme nationale pour l'échange d'informations et d'expériences entre les responsables des offices cantonaux compétents en matière de formation professionnelle,
- soutient et encourage aussi bien le développement de la formation professionnelle au niveau suisse dans tous les domaines que la coopération et la coordination intercantonales en matière de formation professionnelle,

- propose ses services pour l'application du droit fédéral et élabore des recommandations pour le compte des cantons,
- remplit des mandats de la CDIP, la conseille en matière de formation professionnelle et prépare des prises de position,
- contribue à la collaboration internationale en matière de formation professionnelle,
- encourage les contacts entre formation professionnelle et monde du travail ainsi qu'entre formation professionnelle et formation générale.

→ autorités, office de la formation professionnelle,), organisations du monde du travail (OrTra), Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

www.cdip.ch, www.cdopu.ch, www.csfo.ch (Organe de coordination EF), www.csfp.ch, www.sefri.admin.ch (Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux)

Conflits

Si des difficultés ou des divergences surgissent dans l'entreprise au sujet du contrat d'apprentissage, il est indispensable de réunir les intéressés pour en parler. Les résultats des entretiens méritent d'être consignés par écrit. Les traces écrites ont toujours davantage de poids que les paroles et elles constitueront en outre une aide précieuse pour les décisions à prendre.

Si les divergences ou les différends ne peuvent être résolus, on fera appel à l'office de la formation professionnelle; il a pour mission de conseiller les parties et de tenter une conciliation.

Il appartient aux tribunaux cantonaux (prud'hommes, juridiction pénale) de trancher les litiges relatifs au contrat d'apprentissage ou de travail.

→ chômage, résiliation du contrat d'apprentissage, surveillance, visite de l'entreprise

LFPr art. 24

www.formationprof.ch/adresses

Congé

Les contrats d'apprentissage sont des contrats de travail de durée limitée. Contrairement aux autres contrats de travail de durée limitée, les contrats d'apprentissage ne prévoient pas de clause de dénonciation. Le congé ne peut être donné que pendant le temps d'essai. Pendant cette période, l'une ou l'autre des parties peut dénoncer le contrat moyennant un préavis de sept jours. L'autorité cantonale doit en être informée immédiatement par écrit. Après le temps d'essai, le contrat ne peut être résilié que pour de justes motifs ou par consentement mutuel des deux parties.

➔ résiliation du contrat d'apprentissage, retrait de l'autorisation de former, temps d'essai

CO art. 335 ss et 346

Congé de formation

Par congé de formation, on entend en règle générale le temps (payé ou non) qu'un-e collaborateur/trice peut consacrer à sa formation continue. La participation de l'employeur au financement dépend souvent du bénéfice qu'il peut tirer de la formation. Le congé de formation n'est pas régi par une loi, mais quelques conventions collectives de travail contiennent des dispositions à ce sujet.

➔ congé non payé, convention collective de travail (CCT), vacances

Congé non payé

Il n'existe pas de droit légal à un congé non payé (par exemple pour une formation continue). Si les parties contractantes conviennent d'un congé non payé, le rapport de travail demeure. Toutefois, les obligations respectives de l'employé (exécuter en personne le travail dont il est chargé) et celles de l'employeur (payer le salaire) sont suspendues pendant la durée du congé. A la fin du congé, les rapports de travail se poursuivent dans toute leur étendue.

Il est indispensable d'examiner les répercussions du congé non payé sur la couverture d'assurance du travailleur (sus-

pension des cotisations pour AVS/AI/AC/APG, caisse de pension, assurance-accidents, suppression de la couverture contre les accidents, etc.).

En principe, rien ne s'oppose à ce que les parties au contrat d'apprentissage conviennent d'un congé non payé (par exemple pour un séjour linguistique, une manifestation sportive, une tournée de concerts, entre autres exemples). Le/la formateur/trice et l'apprenti-e doivent s'assurer que cette interruption de la formation n'en compromet pas la réussite. Si nécessaire, une dispense de l'enseignement professionnel peut être obtenue. En cas de congé d'une certaine durée, le contrat d'apprentissage peut être prolongé, moyennant l'approbation des parties contractantes et de l'autorité cantonale compétente. La prolongation de la durée de la formation professionnelle initiale en raison d'un congé non payé ne se justifie cependant que dans des cas exceptionnels.

Par l'expression «congé de jeunesse», on entend l'octroi d'un congé aux personnes en formation et aux jeunes travailleurs pour leur permettre de se consacrer à un travail en faveur de la jeunesse (par exemple comme chef de camp). Certains employeurs ont par le passé spontanément accordé un congé destiné à de telles activités. Depuis 1991, une disposition concernant les activités extrascolaires figure dans le CO (art. 329e). Un congé de jeunesse d'une semaine au maximum par année de travail dans l'entreprise doit être accordé au travailleur jusqu'à 30 ans révolus, s'il accomplit une activité de jeunesse extrascolaire. Cette activité non rémunérée doit avoir un caractère de direction, d'animation ou de conseil dans une organisation culturelle ou sociale. Elle est aussi en rapport avec la formation initiale et continue. Le droit au congé est complémentaire au droit aux vacances légales. L'employeur peut exiger du travailleur la preuve de ses activités et de ses fonctions dans le cadre du travail de jeunesse.

L'époque et la durée du congé de jeunesse doivent être fixées d'un commun accord. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, le congé est obligatoirement accordé, si la demande a été présentée dans un délai de deux mois avant le début du congé. Les congés qui n'ont pas été pris avant la fin de l'année civile sont caducs. Les parties contractantes doivent s'entendre à propos du salaire pendant le congé.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Pour certaines activités dans le cadre de «Jeunesse + Sport» (cours de moniteurs), des indemnités sont accordées sur la base de l'ordonnance concernant les allocations pour perte de gain (APG).

→ absences de l'entreprise formatrice, prolongation de la formation professionnelle initiale, vacances

§ LAPG; CO art. 329e

Conseiller/ère en formation professionnelle

Selon le canton dans lequel ils/elles exercent leur activité, les collaborateurs/trices des offices cantonaux de la formation professionnelle chargé-e-s de la surveillance se nomment conseillers/ères en formation, commissaires professionnels ou inspecteurs/trices des apprentissages.

Ils suivent le déroulement des apprentissages, s'assurent que les entreprises remplissent les conditions pour obtenir l'autorisation de former, veillent à la qualité de la formation à la pratique professionnelle, traitent les problèmes liés au contrat d'apprentissage, conseillent leurs interlocuteurs, donnent des renseignements juridiques et jouent le rôle de médiateurs en cas de conflit entre les parties.

→ autorisation de former, autorités, office de la formation professionnelle, surveillance

§ LFPr art. 24; OFPr art. 11

H www.formationprof.ch/adresses

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit être conclu avant ou au plus tard au début d'une formation professionnelle initiale. Il s'agit d'un contrat de droit privé de forme particulière dont les modalités sont réglées dans le Code des obligations (CO art. 344-346a). C'est le document qui régit les relations contractuelles. Le contrat d'apprentissage doit revêtir la forme écrite et être approuvé par l'autorité cantonale.

L'employeur s'engage à former l'apprenti-e dans une profession donnée ou à faire assurer sa formation par une

personne qualifiée. La personne en formation s'engage à fournir à cet effet des prestations au service de l'employeur.

Le contrat d'apprentissage doit régler au moins la nature et la durée de la formation initiale, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances. Le même formulaire est utilisé dans toute la Suisse. De nombreuses clauses du contrat d'apprentissage sont régies par des dispositions impératives du droit public et privé et ne peuvent de ce fait pas être convenues librement. Les revendications concernant l'exécution du contrat d'apprentissage sont, si nécessaire, portées devant la justice civile, à savoir les tribunaux des prud'hommes dans de nombreux cantons.

Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage s'appliquent aussi aux formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale. La perméabilité entre les formations de deux ans et celles de trois ou quatre ans est possible. En cas de changement, il est nécessaire de conclure un nouveau contrat.

Si la formation à la pratique professionnelle se déroule successivement dans plusieurs entreprises, un contrat doit être conclu pour chaque partie de l'apprentissage. Tous les contrats doivent avoir été conclus au début de la formation. Dans l'agriculture, les apprenti-e-s passent traditionnellement une partie de leur apprentissage dans une autre région linguistique. La conclusion de plusieurs contrats est aussi possible dans d'autres branches.

Le formulaire «contrat d'apprentissage» est édité dans les quatre langues nationales. Il s'obtient soit en ligne (www.formationprof.ch/contratapprentissage) soit dans sa version imprimée.

→ conventions supplémentaires au contrat d'apprentissage, droit du contrat de travail, droits et devoirs de l'employeur, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de la représentation légale, droits et devoirs de l'employeur, parties contractantes, résiliation du contrat d'apprentissage, tribunal des prud'hommes

§ LFPr art. 14 al. 2; CO art. 344-346a; LFPr, lois cantonales sur la formation professionnelle, ordonnance de formation dans la profession considérée

H www.formationprof.ch/contratapprentissage

Contrat type de travail (CTT)

En dépit de leur appellation, les «contrats types» de travail (CTT) ne sont pas des contrats. Un contrat type de travail est un ensemble de règles, édictées par l'Etat, qui régissent les rapports de travail d'une profession. En général, le contrat type réglemente en détail les obligations réciproques du travailleur et de l'employeur et fixe notamment les délais de résiliation des contrats individuels de travail.

En édictant des CTT, l'Etat entend assurer des conditions de travail minimales à tous les travailleurs non soumis à la LTr ou qui, pour diverses raisons, n'ont pas la possibilité de s'organiser et de conclure des conventions collectives de travail.

Les dispositions du CTT entrent immédiatement en vigueur pour toutes les relations de travail, même si les parties contractantes n'avaient pas connaissance du CTT lors de la conclusion du contrat. Il est possible, pour les parties contractantes, de s'écarter des dispositions du CTT dans leur contrat, dans la mesure où elles respectent au moins les dispositions légales; elles doivent cependant le prévoir par écrit.

Si le champ d'application d'un CTT s'étend au-delà du territoire d'un seul canton, le Conseil fédéral est compétent pour le promulguer; sinon cette compétence est dévolue au canton lui-même. Les cantons sont tenus d'édicter des contrats types spécifiques pour les travailleurs agricoles et le service de maison.

Les personnes en formation initiale dans l'agriculture sont assujetties au CTT de leur canton.

→ contrat d'apprentissage, convention collective de travail (CCT), droit du contrat de travail

CO art. 359 ss, 361 ss; dispositions des CTT fédéraux et cantonaux

www.seco.admin.ch/fr

Contrôle de compétence

Le contrôle de compétence reflète le niveau de la formation à un moment précis.

À la fin de chaque semestre, l'entreprise formatrice arrête le niveau atteint par la personne en formation et établit un

rapport de formation. Le formateur/la formatrice documente, sous la forme de contrôle de compétence, les prestations de la personne en formation. Dans quelques professions, les contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes. Celles-ci sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.

Les prestataires des cours interentreprises documentent aussi les prestations de la personne en formation sous la forme de contrôles de compétence. Dans quelques professions, ces contrôles sont également sanctionnés par des notes prises en compte dans le calcul de la note d'expérience.

Attestation individuelle de compétences

Indépendamment du contrôle de compétence susmentionné, il existe l'attestation individuelle de compétences (AIC). L'AIC s'applique à la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP). Conformément au guide du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de deux ans, la personne qui n'obtient pas l'attestation après avoir répété la procédure de qualification a le droit de demander que ses compétences individuelles soient confirmées dans une attestation.

La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) met à disposition un formulaire applicable dans toute la Suisse. Le logo de la CSFP et celui de l'OrTra compétente y figurent. L'entreprise formatrice établit et signe l'attestation individuelle de compétences.

→ cours interentreprises (CIE), entreprise formatrice, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), notes

H www.formationprof.ch, www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale, www.sefri.admin.ch, Guide «Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale», 2014, SEFRI (précédemment OFFT)

Convention collective de travail (CCT)

La convention collective de travail (CCT) est une convention entre employeurs ou associations d'employeurs et associations de travailleurs (syndicats).

Il existe plusieurs catégories de CCT: en premier lieu figurent les contrats par lesquels les deux parties déterminent les dispositions sur la conclusion, le contenu (par exemple salaires, vacances, codécision, congé de formation) et la résiliation des contrats de travail. Les CCT contiennent fréquemment des conventions concernant les droits et les devoirs des partenaires de la CCT, l'exécution de la CCT et la paix du travail.

Les conventions collectives de travail ne contiennent en règle générale aucune disposition au sujet des personnes en formation, qui ne sont par conséquent pas soumises à la CCT. Nul ne conteste la possibilité offerte aux parties contractantes (employeur et apprenti-e) de reprendre dans le contrat d'apprentissage certaines dispositions de la CCT. Il en va de même lorsque les CCT exigent des employeurs qu'ils appliquent des normes minimales de la CCT au contrat d'apprentissage, par exemple au sujet des vacances, de la rémunération ou de la durée du travail.

A la demande de toutes les parties, une CCT peut être déclarée de portée obligatoire. Cela a pour effet d'étendre le champ d'application à tous les employeurs ainsi qu'à tous les travailleurs (apprentis compris) d'un secteur économique ou d'une profession.

→ contrat type de travail (CTT), employé-e, employeur, organisations patronales et syndicales faîtières, syndicats

§ CO art. 356 ss; loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

www.seco.admin.ch/fr

Conventions supplémentaires au contrat d'apprentissage

Indépendamment des aspects contractuels prescrits par la loi (profession, durée, salaire, temps d'essai, durée du travail, vacances), le contrat d'apprentissage peut contenir d'autres dispositions, comme cela est prévu dans les formulaires officiels de contrat (frais de voyage et de pension, vêtements de travail, outils, etc.).

Des conventions supplémentaires plus précises sont souvent conclues; elles règlent les relations contractuelles de façon

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

plus détaillée et vont même au-delà (par exemple règles de comportement, accord concernant les congés).

Pour s'appliquer valablement, de telles conventions supplémentaires doivent, tout comme le contrat d'apprentissage, être établies par écrit. L'annexe au contrat d'apprentissage peut être utilisée à cet effet et doit être soumise à l'office de la formation professionnelle au moment de l'approbation du contrat.

Les conventions supplémentaires ne sont admises que si elles ne contreviennent pas aux dispositions légales impératives ou si elles ne violent pas les droits fondamentaux. Elles ne doivent contenir aucune disposition sur la compensation par l'apprenti-e de ses absences pendant l'apprentissage, la poursuite de l'activité professionnelle dans l'entreprise après la formation professionnelle initiale ou l'interdiction de s'affilier à un syndicat. De telles dispositions sont nulles et non avenues. Toute clause contraire est réputée non écrite.

Lors de l'approbation du contrat, l'office de la formation professionnelle ne valide pas les conventions irrecevables. En règle générale, l'office intervient lorsqu'il constate des fautes flagrantes.

→ acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession, contrat d'apprentissage, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de l'employeur, temps de travail

S CO art. 19 ss, 344 ss

Cours d'appui

Les écoles professionnelles offrent aux jeunes qui éprouvent des difficultés la possibilité de suivre des cours d'appui pour approfondir les matières obligatoires. Les cours d'appui constituent un enseignement supplémentaire de durée limitée destiné à combler le retard. Leur fréquentation ne doit pas dépasser un demi-jour par semaine. Il n'est en règle générale pas possible de suivre simultanément les cours d'appui et les cours facultatifs.

La fréquentation de ces cours est décidée en accord avec l'entreprise et l'école. En cas de désaccord, l'autorité cantonale tranche.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Dans la mesure où les cours d'appui se déroulent pendant le temps de travail, leur fréquentation (jusqu'à un demi-jour par semaine) n'entraîne pas de réduction de salaire.

→ bilan de la situation, cours facultatifs, droits et devoirs de la personne en formation, école professionnelle, encadrement individuel spécialisé, enseignement à l'école professionnelle

§ LFPr art. 22; OFPr art. 20

Cours facultatifs

Les écoles professionnelles offrent des cours facultatifs en guise de complément à la formation scolaire. Les cours facultatifs portent tant sur l'enseignement des connaissances professionnelles que sur la culture générale.

Les cours facultatifs sont offerts pendant le temps de travail et le temps libre. Les personnes qui fournissent des prestations jugées suffisantes dans l'entreprise formatrice et à l'école professionnelle peuvent fréquenter les cours facultatifs. Elles peuvent suivre ces cours pendant le temps de travail jusqu'à concurrence d'un demi-jour par semaine, sans qu'aucune retenue ne soit opérée sur leur salaire. La fréquentation de ces cours est décidée en accord avec l'entreprise. En cas de désaccord, le canton tranche

La fréquentation de l'enseignement facultatif se décide idéalement au cours d'un entretien entre le formateur ou la formatrice et l'apprenti-e. L'école professionnelle informe sur les cours proposés et conseille dans le choix des cours facultatifs.

De nombreux formateurs/trices reconnaissent l'effet positif qu'exerce la fréquentation des cours facultatifs sur la motivation des apprenti-e-s et leurs prestations dans l'entreprise.

→ cours d'appui, école professionnelle, enseignement à l'école professionnelle

§ LFPr art. 22 al. 3; OFPr art. 20 al. 1

Cours interentreprises (CIE)

Les cours interentreprises visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base. Ils complètent la pratique

professionnelle et la formation scolaire. Les organisations du monde du travail jugent si un cours interentreprises est nécessaire dans une profession et en règlent les modalités dans l'ordonnance de formation. Le plan de formation illustre et spécifie les contenus de la formation. A la fin de chaque semestre, le formateur documente, sous la forme de contrôles de compétence, les prestations de la personne en formation. Dans quelques professions, ces contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes; celles-ci sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.

Les associations professionnelles assument en général la responsabilité des cours interentreprises. Les CIE sont financés par les contributions des entreprises formatrices, les subventions des pouvoirs publics et les contributions des associations professionnelles. Confédération, cantons et organisations du monde du travail disposent d'un instrument commun de mesure de la qualité: QualCIE.

La fréquentation des cours interentreprises est obligatoire pour les personnes en formation. L'autorité cantonale peut, à la demande de l'entreprise formatrice, déroger à cette obligation si les personnes en formation suivent un enseignement équivalent dans le centre de formation d'une entreprise ou dans une école de métiers.

La fréquentation des cours interentreprises n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour les apprenti-e-s. Les taxes de cours et les frais connexes ne peuvent pas être reportés sur la personne en formation ou sa représentation légale.

→ contrôle de compétence, école professionnelle, entreprise formatrice, indemnisation de la personne en formation, lieux de formation, QualCIE, temps de travail

LFPr art. 8, 19, 23; OFPr art. 3, 21; CO art. 345a

Cours spécialisés intercantonaux

Les cours spécialisés intercantonaux correspondent à une forme particulière d'organisation de l'enseignement professionnel. Ce sont surtout les entreprises saisonnières (hôtellerie, restauration, remontées mécaniques) qui optent pour cette forme d'organisation. La formation scolaire est dis-

pensée sous forme de cours-blocs lorsque les entreprises formatrices sont fermées.

Le SEFRI peut approuver, sur proposition des associations professionnelles, l'organisation de cours spécialisés intercantonaux. Les associations qui présentent une telle demande doivent démontrer qu'une telle mesure est adaptée à l'objectif visé et qu'elle favorise la disponibilité des entreprises formatrices. De plus, les cours spécialisés intercantonaux ne doivent ni engendrer de surcoûts excessifs ni occasionner des préjudices majeurs pour les participants.

L'organisation et le financement des cours spécialisés intercantonaux sont réglés dans un contrat de prestations conclu entre les prestataires et les cantons, représentés par la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

→ école professionnelle, enseignement à l'école professionnelle

LFPr art. 22 al. 5

Début de la formation professionnelle initiale

Le début de la formation professionnelle initiale est indiqué dans le contrat d'apprentissage. Il doit coïncider avec le début de l'année scolaire à l'école professionnelle qui dispense l'enseignement dans la profession considérée. L'autorité cantonale compétente peut autoriser des exceptions dans des cas particuliers: fréquentation de cours hors canton, durée individuelle de l'apprentissage, etc.

Les dispositions de la loi sont applicables à l'apprentissage même si – contrairement aux dispositions légales – les parties omettent de conclure un contrat, qu'elles ne soumettent pas le contrat à l'approbation de l'autorité cantonale ou qu'elles le lui soumettent tardivement.

→ contrat d'apprentissage, école professionnelle

CO art. 344a

Décision

La décision administrative est la manifestation unilatérale de la volonté d'une autorité compétente d'appliquer la loi à une personne déterminée dans un cas déterminé, et qui a des effets obligatoires pour le particulier.

Exemples de décisions officielles: octroi ou refus de l'autorisation de former, approbation du contrat d'apprentissage, retrait de l'autorisation de former, octroi du certificat fédéral de capacité, etc.

Comme les décisions exigent des citoyens un comportement ou une prestation ou touchent d'une autre manière à leurs droits, elles doivent respecter certaines formes et conditions. Toute décision doit reposer sur une base légale.

La décision doit répondre à des conditions formelles, en particulier:

- notification écrite (les décisions doivent être communiquées par écrit);
- mention de l'article de loi sur lequel repose la décision;
- justification lorsque la décision ou celle prise sur recours ne correspond pas ou pas entièrement à la requête;

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

- indication des voies de recours (dans quel délai et auprès de quelle autorité la décision peut être contestée).

Dans la pratique, les dispositions administratives simples, fondées sur des bases légales, sont communiquées par lettre: par exemple lorsque la requête peut être acceptée en tous points. Il convient de prêter une attention particulière aux conditions formelles en cas de rejet d'une requête. Si la décision est communiquée par lettre, elle doit en tout cas mentionner que le/la requérant-e a la possibilité d'interjeter recours.

autorités, office de la formation professionnelle, protection légale, recours

LFPr art. 61; dispositions générales du droit de la procédure administrative fédérale, prescriptions cantonales

Déductions sociales

Les prestations des institutions sociales suivantes sont financées principalement par la participation des employeurs et des travailleurs:

- assurance-vieillesse et survivants (AVS)
- assurance-invalidité (AI)
- allocations pour perte de gain (APG)
- assurance-chômage (AC)
- assurance-accidents (LAA) et
- prévoyance professionnelle «deuxième pilier» (LPP)

Dans tous ces cas, l'employeur est tenu, par la loi, de déduire les cotisations du salaire du travailleur, et de les verser aux assurances concernées, avec sa participation personnelle. Ces retenues sont appelées généralement «déductions sociales».

A celles-ci s'ajoutent éventuellement d'autres cotisations transmises par l'employeur à l'assurance-maladie, en faveur de l'employé-e, si les prescriptions légales du canton le prévoient ou si cela fait l'objet d'un accord entre les parties contractantes. La réglementation concernant les allocations familiales et allocations pour enfants relève du droit cantonal; les cotisations versées aux caisses de compensation sont cependant entièrement à la charge de l'employeur.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Les principes suivants s'appliquent à l'obligation de cotiser et aux déductions sociales pour les jeunes travailleurs et les personnes en formation:

- Ils sont dispensés de la cotisation pour AVS, AI, APG et AC jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent leur dix-septième anniversaire.
- Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents professionnels (AP) et les maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur. Celles concernant l'assurance obligatoire des accidents non professionnels (ANP) sont à la charge de l'apprenti-e, sauf convention figurant dans le contrat d'apprentissage.
- La prévoyance professionnelle entre rarement en ligne de compte pour les personnes en formation, mais une obligation (limitée) d'assurance existe pour les travailleurs âgés de dix-sept ans révolus et bénéficiant d'un salaire annuel minimum que les apprenti-e-s n'atteignent généralement pas.

→ assurance-accidents, assurance-chômage, assurance-maladie, indemnisation de la personne en formation, prestations sociales

S LAA; LACI; LAI; LAPG; LAVS; LPP

Degré secondaire II

Degré de formation situé entre la scolarité obligatoire et le niveau tertiaire. Il comprend:

la formation professionnelle initiale:
formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale, formation professionnelle initiale de trois et quatre ans avec certificat fédéral de capacité, préparation à la maturité professionnelle comprise, offres de formation transitoires préparant à la formation professionnelle initiale;

la formation initiale en école:
écoles de métiers, écoles de commerce

les écoles de formation générale:
gymnases ou lycées, écoles de culture générale
Les compétences varient d'un canton à un autre. Dans quelques cas, un seul et même office supervise les formations du degré secondaire II; exemple: l'Office de l'enseignement

secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle (canton de Berne).

→ degré tertiaire, formation initiale en école, formation professionnelle initiale, office de la formation professionnelle

Degré tertiaire

Le degré tertiaire suit le secondaire II. Il comprend la formation professionnelle supérieure (examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs et écoles supérieures) et les hautes écoles (universités, écoles polytechniques fédérales, hautes écoles spécialisées).

→ degré secondaire II, écoles supérieures (ES), examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs, formation continue à des fins professionnelles, formation professionnelle supérieure, hautes écoles spécialisées (HES), maturité professionnelle (MP), passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires

S LFPr art. 42-44; OFPr art. 23-28

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) est l'autorité supérieure de surveillance et d'exécution de la formation professionnelle. Parmi d'autres unités, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) sont rattachés au DEFR. Le premier est chargé de la formation professionnelle, le second de la protection des travailleurs, entre autres domaines.

→ autorités, Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

H www.defr.admin.ch

Dépression et suicide

Les maladies psychiques dont souffrent le plus souvent les jeunes vont des humeurs légèrement dépressives aux troubles dépressifs majeurs. Entre six et onze pour cent des jeunes

âgés de 16 à 20 ans présentent des symptômes d'humeur dépressive. Les jeunes femmes sont plus souvent touchées que les jeunes gens. En Suisse, le suicide représente la deuxième cause de décès des jeunes (après les accidents).

Les responsables de la formation professionnelle ne peuvent prêter assistance aux personnes en formation que dans une mesure limitée, en prenant conscience du danger qui les menace et en assurant un accompagnement. En revanche, il appartient à un médecin (psychologue, psychiatre) d'établir un diagnostic et de proposer une thérapie. C'est la raison pour laquelle les supérieurs devraient sans tarder faire appel à un service spécialisé s'ils soupçonnent une maladie mentale. Les premières informations peuvent être obtenues auprès des offices de la formation professionnelle qui tiennent à disposition les adresses de services de consultation.

→ services de consultation

CO art. 328; LTr art. 6, 29 al. 1 et 2 et 32

www.formationprof.ch/aidememoire

Développement de la qualité

L'art. 8 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) stipule que tous les prestataires (entreprise formatrice, école professionnelle, centres de cours interentreprises) assurent le développement de la qualité. La Confédération établit à cet effet des normes de qualité et en surveille le respect.

Les cantons ont réalisé la QualiCarte et le manuel QualCIE. La première est destinée à l'auto-évaluation de la formation en entreprise, le second s'adresse aux prestataires des cours interentreprises et leur permet de mesurer et d'améliorer la qualité des CIE. Un instrument est aussi prévu à l'usage des écoles professionnelles. En outre, diverses méthodes de développement de la qualité s'appliquent dans le domaine de la formation professionnelle, notamment ISO et Q2E.

→ commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q), cours interentreprises (CIE), école professionnelle, entreprise formatrice, QualCIE, QualiCarte

LFPr art. 8; OFPr art. 3

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

www.qfp.formationprof.ch,
www.sefri.admin.ch (développement de la qualité)

Difficultés d'apprentissage / lacunes scolaires

Les difficultés d'apprentissage ou les lacunes scolaires empêchent certains jeunes de mémoriser ou de retenir des connaissances théoriques ou des gestes pratiques. La plupart du temps, ces difficultés apparaissent à l'école, mais parfois au début de la formation à la pratique professionnelle. Les causes peuvent être diverses, par exemple manque de capacités cognitives, formation préalable insuffisante, stratégies d'apprentissage inadéquates, circonstances sociales stressantes ou problèmes de santé.

Selon leur cause et leur gravité, les difficultés d'apprentissage correspondent à un handicap. Dans ces cas, il est possible de demander des mesures de pédagogie spécialisée et de compensation des désavantages. Le handicap peut être visible ou caché:

- déficience visuelle et auditive
- paraplégie
- dyslexie et la dyscalculie
- trouble du déficit d'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)

Les offices cantonaux de la formation professionnelle et les écoles professionnelles donnent les premières informations au sujet des difficultés d'apprentissage. Dans les cas complexes, des pédagogues curatifs ou des psychologues de l'éducation peuvent apporter aide et conseil.

compensation des désavantages, cours d'appui, dyslexie et dyscalculie, encadrement individuel spécialisé, examen final, formation pratique (FPra) selon INSOS

LFPr art. 3 let. c; OFPr art. 35 al. 3

www.formationprof.ch/aidememoire; www.csfp.ch (Recommandation No 7, Compensation des désavantages); CSFO, Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle 2015 (shop.csfo.ch)

Diplômes

La personne qui a réussi l'examen professionnel fédéral obtient un brevet fédéral (p. ex. concierge avec brevet fédéral), celle qui a réussi l'examen professionnel fédéral supérieur obtient un diplôme fédéral. Le SEFRI délivre ces titres. Le titre décerné au porteur du diplôme contient la mention «diplômé» ou «diplômée» ajoutée à la désignation de la profession, p. ex. expert-comptable diplômé, intendante diplômée. Dans les professions artisanales, le titre de «maître» est encore utilisé, par exemple maître charpentier, maître fourreuse, maître horloger. Ces diplômes et titres fédéraux sont officiellement protégés. Les noms des titulaires de brevets et diplômes fédéraux sont inscrits dans un registre tenu par le SEFRI. Quiconque s'arroge un tel titre sans y être autorisé sera puni des arrêts ou de l'amende.

Les personnes qui ont suivi avec succès les cours des écoles supérieures (ES) reconnues reçoivent un diplôme établi par l'école ou par l'organe responsable, p. ex. droguiste diplômé ES.

Les formateurs et formatrices en entreprise qui ont suivi la formation de cent heures et réussi la procédure de qualification reçoivent un diplôme reconnu par la Confédération.

Il existe aussi des diplômes délivrés par des institutions privées (par exemple diplôme de commerce, diplôme remis au terme d'un cours par correspondance, etc.); ces titres ne sont pas officiellement reconnus.

→ écoles supérieures, examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs, formateur/formatrice en entreprise, formation professionnelle supérieure, liste des professions, responsables de la formation professionnelle, supplementprof.ch, titres délivrés

LFPr art. 43 s; OFPr art. 36 s

www.sefri.admin.ch

Dispositions pénales

La législation administrative renforce souvent l'exécution de ses prescriptions par des dispositions pénales. Si le/la formateur/trice ou l'apprenti-e ne remplit pas les obligations découlant de la LFPr, le juge pénal lui infligera une sanction sous la forme d'une amende ou d'une autre peine.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

L'application de mesures pénales est plutôt rare dans le domaine de la formation professionnelle. Dans la plupart des cas, on tentera au préalable de parvenir à une solution par la conciliation ou par d'autres mesures, afin de préserver de bonnes conditions de formation.

Exemples de situations dans lesquelles les dispositions pénales s'appliquent:

- Une entreprise engage des apprenti-e-s sans détenir l'autorisation de former.
- Une entreprise engage des personnes à former sans conclure de contrat d'apprentissage écrit.

D'autres lois spéciales, comme la loi sur le travail, contiennent également des dispositions pénales. Pour qu'un acte puisse être puni, il doit figurer de manière explicite dans la loi et la faute de son auteur doit être avérée. Indépendamment de cela, l'autorité compétente peut prendre des mesures prévues légalement. C'est ainsi que le/la formateur/trice qui viole gravement ses devoirs à l'égard d'une personne en formation peut d'une part être dénoncé-e au juge pénal et d'autre part se voir retirer l'autorisation de former par l'autorité cantonale.

droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de l'employeur, office de la formation professionnelle, protection légale, surveillance

LFPr art. 62; LTr

Documentation formation professionnelle initiale

En collaboration avec le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et les organisations du monde du travail (OrTtra), le CSFO a créé une plate-forme «Documentation formation professionnelle initiale». Les OrTra y trouvent des modèles de classeur et de site Internet grâce auxquels elles peuvent constituer sans grand effort une documentation spécifique pour les apprentis de leur domaine d'activité. La «Documentation formation professionnelle initiale» est aussi appelée journal de travail, documentation ou classeur de formation dans le monde professionnel.

Il s'agit d'un système de classement dans lequel la personne en formation peut ranger les documents les plus importants

concernant son apprentissage et les informations essentielles au sujet de la formation professionnelle initiale. Le dossier de formation, constitué pour l'essentiel des rapports d'apprentissage établis par la personne en formation, fait partie de la Documentation formation professionnelle initiale,

Avec les «Standards pour un dossier de formation de qualité», l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP a mis à disposition un important point de départ pour établir le dossier de formation. Les organisations du monde du travail (OrTra) peuvent s'aider de ces standards pour élaborer leur propre documentation.

➔ dossier de formation

Dommage

Par dommage matériel, on entend l'altération involontaire de biens. Elle peut consister en:

- une diminution des actifs
- une augmentation des passifs ou
- une perte de gain

L'obligation de compenser le dommage résulte de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, ou de la non-exécution d'un contrat par l'une ou l'autre des parties.

En formation professionnelle, les situations suivantes peuvent entraîner une demande de dommages et intérêts:

- non-entrée en formation professionnelle initiale/abandon de la formation professionnelle initiale (et en conséquence, par exemple, dépenses imposées à l'entreprise formatrice pour recruter une nouvelle personne à former)
- refus de la place d'apprentissage promise (par exemple perte d'une année de formation pour l'apprenti-e)
- dommage causé, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, par la faute de l'une ou l'autre des parties (par exemple l'apprenti-e est blessé-e par une machine ou il/elle endommage la voiture de l'entreprise formatrice)
- résiliation sans justes motifs du contrat d'apprentissage
- négligence dans le devoir de formation

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Les procédures de demande de dommages et intérêts doivent être intentées auprès d'un tribunal civil ou du tribunal des prud'hommes.

indemnité conventionnelle, résiliation du contrat d'apprentissage, responsabilité, tribunal des prud'hommes

CO art. 97 ss, 337b, 337c, 337d

Dossier de formation

Le dossier de formation (auparavant journal de travail) est un moyen d'appuyer la formation dans l'entreprise. La personne en formation tient régulièrement le dossier de formation. Elle y enregistre tous les travaux importants accomplis, les compétences et l'expérience acquises dans l'entreprise. Le dossier de formation lui sert aussi d'ouvrage de référence. En consultant le dossier de formation, le/la formateur/trice mesure l'évolution de la formation, l'intérêt pour la profession et l'engagement personnel dont fait preuve l'apprentie.

La personne en formation doit disposer de suffisamment de temps pour tenir le dossier de formation. Le/la formateur/trice contrôle et signe périodiquement le dossier de formation.

L'ordonnance de formation indique si le dossier de formation peut être utilisé comme moyen auxiliaire à l'examen final.

Le CSFO a édité un guide d'utilisation du dossier de formation dont le contenu de portée générale peut s'appliquer à toutes les branches. Diverses organisations du monde du travail publient un dossier spécifique à leur branche qui s'obtient soit au secrétariat de l'association, soit à l'école professionnelle ou lors des cours interentreprises.

Le dossier de formation fait partie de la documentation formation professionnelle initiale. Il est aussi nommé journal de travail dans le monde professionnel. Il s'agit d'un système de classement dans lequel la personne en formation peut ranger tous les documents importants concernant son apprentissage.

documentation formation professionnelle initiale, entreprise formatrice, examen final, formateur/trice en entreprise, personne en formation, plan de formation, procédures de qualification (PQ), rapport de formation

LFPr art. 19; OFPr art. 12 al. 1c; ordonnances de formation, section 7 Dossier de formation, rapport de formation et dossier de prestations

www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/documenter-et-evaluer

Dossier de sélection

Le dossier de sélection édité par le CSFO est destiné à faciliter la tâche des entreprises lors du recrutement de personnes à former.

Le questionnaire inclus dans le dossier permet de structurer l'entretien d'embauche et d'en planifier le déroulement logique. Si le/la formateur/trice agit de la même manière avec tous les candidats, il dispose d'une base constituée systématiquement. Il/Elle peut comparer objectivement les résultats et en tirer les arguments pour une réponse positive ou négative. Les documents et informations concernant la personne engagée peuvent par la suite être conservés dans ce dossier.

Le dossier de sélection facilite la procédure de sélection et permet d'épargner du temps et de l'argent. Elle est disponible aux éditions CSFO.

entreprise formatrice, sélection (des personnes à former)

www.shop.csfo.ch

Droit des personnes en formation d'être consultées

La loi sur la formation professionnelle (LFPr) stipule que les prestataires de la formation à la pratique professionnelle et de la formation scolaire accordent aux personnes en formation le droit d'être consultées (entendues).

Il existe de nombreuses possibilités de prendre l'avis des personnes en formation dans l'entreprise: échanges quotidiens, définition des objectifs que la personne en formation et sa formatrice/son formateur doivent atteindre ensemble, entretiens semestriels d'évaluation et rapport de formation, bilan de la situation établi à intervalles réguliers.

Quant au droit des personnes en formation d'être consultées à l'école professionnelle, il est régi par les dispositions cantonales ou par les règlements des écoles.

→ bilan de la situation, droits et devoirs de la personne en formation, école professionnelle, entreprise formatrice, rapport de formation

§ LFPr art. 10

Droit du contrat de travail

Le Code des obligations (titre dixième) règle le contrat de travail. Les dispositions portent sur le contrat individuel de travail, le contrat d'apprentissage, le contrat d'engagement des voyageurs de commerce, le contrat de travail à domicile, la convention collective de travail (CCT) et le contrat type de travail (CTT). Toutes ces relations contractuelles relèvent du droit privé, mais elles comprennent de nombreuses règles impératives, en raison de la forte influence des relations contractuelles sur la personnalité. La liberté de contracter est également restreinte par des dispositions obligatoires de droit public qui figurent dans la loi sur le travail et la loi sur la formation professionnelle (LFPr).

Les dispositions les plus importantes figurent dans le «Guide de l'apprentissage» édité par le CSFO (www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/documenter-et-evaluer).

→ contrat d'apprentissage, loi sur la formation professionnelle (LFPr), loi sur le travail (LTr)

§ CO art. 344 (contrat d'apprentissage) et 319 ss
(Les prescriptions générales sur le contrat individuel de travail sont applicables par analogie au contrat d'apprentissage.)

H www.formationprof.ch/contratapprentissage, www.formationprof.ch/aidememoire, www.seco.admin.ch/fr

Droits et devoirs de la personne en formation

La personne en formation a les mêmes droits et devoirs que les autres travailleurs. Certaines différences et exceptions découlent du caractère particulier du contrat d'apprentissage.

Les obligations les plus importantes de l'apprenti-e sont les suivantes:

- L'apprenti-e est tenu-e de faire tout son possible pour atteindre les objectifs de la formation. Il/elle doit se conformer aux instructions du formateur ou de la forma-

trice, exécuter consciencieusement les travaux qui lui sont confiés et observer le secret de fonction.
- La personne en formation doit fréquenter l'enseignement dispensé par l'école professionnelle conformément au plan de formation dans sa profession et suivre les cours interentreprises obligatoires.

Les principaux droits de l'apprenti-e sont les suivants:
- droit à une formation complète dispensée dans les règles de l'art
- droit de fréquenter les cours facultatifs ou les cours d'appui à raison d'un demi-jour par semaine, pour autant que les conditions préalables soient remplies dans l'entreprise et à l'école professionnelle
- droit d'être consulté-e dans l'entreprise et à l'école professionnelle
- droit au salaire aussi pendant la fréquentation de l'enseignement professionnel et des cours interentreprises, pour autant qu'ils aient lieu pendant le temps de travail
- 5 semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus

Au début de la formation professionnelle initiale, le/la formateur/trice et l'école professionnelle expliquent à l'apprenti-e quels sont ses droits et devoirs.

→ contrat d'apprentissage, droit des personnes en formation d'être consultées, droits et devoirs de la représentation légale, droits et devoirs de l'employeur, résiliation du contrat d'apprentissage

§ CO art. 345 s et 319 ss; LFPr art. 22; OFPr art. 20

Droits et devoirs de la représentation légale (de la personne en formation)

La représentation légale de la personne en formation (en général les parents) a divers droits et devoirs.

En voici les principaux:
- Tant que la personne en formation est mineure, elle ne peut conclure un contrat d'apprentissage sans l'accord de ses parents. Si ces derniers refusent, l'apprenti-e peut

s'adresser à l'autorité de protection de l'enfant et de l'adulte).

- Les parents (comme l'office de la formation professionnelle) doivent signifier leur accord lors de toute éventuelle modification du contrat d'apprentissage.
- Le CO engage les parents à appuyer au mieux le/la formateur/trice dans l'accomplissement de ses tâches et à encourager la bonne entente entre lui/elle et la personne en formation.
- Les parents ont par conséquent le droit d'exiger du formateur ou de la formatrice qu'il/elle mette le rapport de formation à leur disposition et les prévienne à temps si la formation initiale ne se déroule pas normalement. L'école professionnelle a également le devoir de les informer si les résultats scolaires de l'apprenti-e mettent sérieusement en doute la réussite de l'examen final.

De façon générale, les parents ont le droit et même le devoir d'intervenir activement auprès de l'employeur si la personne en formation encourt des dangers pour sa santé ou pour d'autres raisons. La personne majeure remplit en général elle-même ses obligations.

→ autorité parentale, contrat d'apprentissage, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de l'employeur, majorité, rapport de formation, représentation légale

CC art. 19 et 315 ss; CO art. 345

Droits et devoirs de l'employeur

Les droits et les devoirs des employeurs sont fixés:

- dans le contrat d'apprentissage;
- dans les dispositions du CO sur le contrat d'apprentissage (art. 344 ss) et sur le contrat individuel de travail (art. 319 ss);
- dans les prescriptions de droit public de la Confédération, dans l'ordonnance de formation de la profession considérée, dans la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances, en particulier l'ordonnance sur la protection des jeunes (OLT 5);
- dans les prescriptions de droit public du canton dans lequel se déroule la formation, en particulier dans la loi cantonale sur la formation professionnelle;

- éventuellement dans une convention collective de travail ou un contrat-type de travail.

À l'égard des personnes en formation, l'employeur a avant tout les mêmes droits et les mêmes devoirs qu'envers les autres travailleurs. Des droits et des devoirs complémentaires découlent évidemment du but de l'apprentissage et aussi du fait que les apprenti-e-s sont en général mineur-e-s. Ils concernent surtout le devoir de formation, la protection du travailleur, la forme du contrat et l'obligation de le faire approuver, le droit légal aux vacances et la résiliation du contrat d'apprentissage.

→ contrat d'apprentissage, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de la représentation légale (parents), résiliation du contrat d'apprentissage

CO; LFPr; LTr

Dyslexie et dyscalculie

La dyslexie est la dénomination utilisée sur le plan international pour désigner des faiblesses en lecture et en orthographe. On parle aussi de difficultés dans l'acquisition de la langue écrite.

La dyscalculie est une faiblesse dans l'apprentissage des opérations de calcul, une difficulté d'orientation dans le domaine des chiffres ou de la compréhension mathématique. On parle aussi de troubles de l'apprentissage en mathématiques.

Les apprenti-e-s qui éprouvent des difficultés d'apprentissage peuvent suivre les cours d'appui proposés par l'école professionnelle. Par ailleurs, il est possible de prendre des mesures de compensation des désavantages en cas de dyslexie ou de dyscalculie avérée. La demande de compensation des désavantages doit être remise au service ou à l'office cantonal de la formation professionnelle 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.).

→ compensation des désavantages, cours d'appui, difficultés d'apprentissage/lacunes scolaires, examen final, services de consultation

LFPr art. 3 let. c, 7, 18, 22 al. 4; OFPr art. 20 et 35 al. 3

www.formationprof.ch/aidememoire, www.adsr.ch, www.csfp.ch (Recommandation No 7, Compensation des désavantages)
CSFO, Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle, 2015 (shop.csfo.ch)

Échange d'apprenti-e-s

L'échange d'apprenti-e-s contribue à une meilleure compréhension entre jeunes des différentes régions du pays, leur offre la possibilité de découvrir d'autres cultures et d'autres langues, stimule leur intérêt pour leur profession. Les participant-e-s aux échanges peuvent apprendre de nouvelles techniques de travail dans un nouvel environnement. L'échange d'apprenti-e-s est fondé sur la réciprocité. Les jeunes échangent leur place pendant une durée déterminée. L'action est soutenue par les entreprises et les écoles professionnelles.

Plusieurs organismes privés et de droit public, tant en Suisse qu'à l'étranger, se sont spécialisés dans les programmes d'échange pour les personnes en formation et les jeunes professionnels qualifiés. Movetia – agence nationale suisse pour la promotion des échanges et de la mobilité – et les offices cantonaux de la formation professionnelle renseignent.

Indépendamment des échanges entre régions linguistiques, il existe aussi des possibilités d'échange au-delà des frontières nationales. Exemples: projet X-Change, certificat Euregio, stages Leonardo.

www.euregio-zertifikat.de, www.iffp.swiss, www.movetia.ch/fr/, www.orientation.ch, www.visite.ch, www.xchange-info.net

École professionnelle

L'école professionnelle a un mandat de formation qui lui est propre. Elle dispense la formation scolaire (enseignement professionnel et de culture générale) conformément à l'ordonnance de formation et au plan de formation. L'enseignement professionnel transmet les connaissances théoriques nécessaires à l'exercice de la profession apprise. Quant à l'enseignement de culture générale, il favorise l'épanouissement de la personnalité et les compétences sociales des personnes en formation. De nombreuses écoles professionnelles dispensent aussi l'enseignement menant à la maturité professionnelle.

Les activités supplémentaires offertes par l'école professionnelle font partie de l'enseignement. Il peut par exemple s'agir d'excursions et de visites destinées à élargir les connaissances

professionnelles et/ou la culture générale. Les personnes en formation sont tenues de participer à ces activités. L'accord de l'employeur est nécessaire si elles se déroulent pendant le temps de travail dans l'entreprise. Les conditions sont en général fixées dans les règlements d'école ou dans les arrêtés cantonaux.

Les écoles professionnelles offrent par ailleurs des cours d'appui et des cours facultatifs aux apprenti-e-s. Elles peuvent aussi organiser des cours de perfectionnement (formation professionnelle supérieure, formation continue à des fins professionnelles).

→ absences de l'école professionnelle, certificats, cours d'appui, cours facultatifs, cours spécialisés intercantonaux, durée de l'enseignement professionnel, enseignement de culture générale (ECG), enseignement à l'école professionnelle, enseignement professionnel, formation continue, formation continue à des fins professionnelles, loi sur la formation continue, plan de formation, prise en compte des acquis, sport

§ LFPr art. 21; OFPr art. 17 ss, 22; dispositions cantonales et/ou communales; plan de formation (accompagne chaque ordonnance de formation)

H www.ecolesprofessionnelles-suisse.ch

Écoles de commerce (EC)

La loi sur la formation professionnelle reconnaît les écoles de commerce comme prestataires de formation. Pour pouvoir décerner un titre reconnu sur le plan fédéral, elles doivent harmoniser leurs filières avec les exigences de la formation commerciale initiale en école et remettre un CFC d'employé-e de commerce aux personnes qui ont subi avec succès la procédure de qualification. Les écoles de commerce ont également la possibilité de préparer leurs étudiants au certificat de maturité professionnelle.

→ examen final, formation initiale en école, maturité professionnelle (MP)

§ LFPr art. 16, 20; OFPr art. 15, 16

H www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Écoles de commerce privées

Les écoles de commerce privées offrent une large palette de formations initiales et continues dans les disciplines commerciales. Les personnes qui les ont fréquentées reçoivent, en règle générale, un diplôme de l'école. Elles peuvent toutefois, à certaines conditions (stage pratique) être admises aux examens pour l'obtention du CFC d'employé-e de commerce.

→ examen final, formation initiale en école

LFPr art. 16, 20; OFPr art. 15, 16

Écoles de culture générale

Les écoles de culture générale (ECG) sont des écoles du degré secondaire II qui dispensent en trois ans une formation générale approfondie et préparent à des études professionnelles dans le degré tertiaire non universitaire, en particulier dans les domaines de la santé, du travail social, de la pédagogie, de la communication/information et des arts (musique et/ou théâtre).

Les formations ECG conduisent au certificat ECG et – moyennant des prestations complémentaires – à la maturité spécialisée.

L'obtention de la maturité spécialisée est soumise à la réalisation de stages pratiques de 12 à 40 semaines dans le domaine professionnel visé et réaliser un travail de maturité spécialisé. Dans l'orientation pédagogie, le stage est remplacé par un cours de formation générale d'une durée d'au moins un semestre.

La formation en ECG permet d'accéder:

- à certaines filières d'études des écoles supérieures avec le certificat de culture générale
- à certaines filières d'études des hautes écoles spécialisées avec le certificat de maturité spécialisée
- à certaines filières des hautes écoles pédagogiques avec le certificat de maturité spécialisée

La réussite d'un examen d'admission conditionne l'accès aux études dans une haute école d'art.

Les titulaires d'une maturité spécialisée peuvent passer l'examen complémentaire passerelle «maturité professionnelle / maturité spécialisée – hautes écoles universitaires». Le certificat d'examen complémentaire leur donne accès aux filières d'études de toutes les hautes écoles universitaires de Suisse (université, école polytechnique fédérale).

→ degré tertiaire, écoles supérieures, formation professionnelle initiale, formation professionnelle de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), hautes écoles spécialisées (HES), passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires

règlement de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) du 12 juin 2003 (modifié le 26 octobre 2007) concernant la reconnaissance des certificats délivrés par les écoles de culture générale

Écoles de métiers

Les écoles de métiers dispensent la formation professionnelle à plein temps (formation initiale en école). Elles réunissent sous le même toit la formation à la pratique professionnelle et la formation scolaire (enseignement des connaissances professionnelles et de culture générale). La part des écoles de métiers est plus élevée en Suisse latine qu'en Suisse alémanique. Les écoles de métiers sont en règle générale rattachées à un centre professionnel ou à une école professionnelle.

La formation professionnelle initiale en école de métiers s'achève par l'examen final et conduit au titre professionnel protégé.

→ formation initiale en école, formation professionnelle initiale, surveillance, système dual

LFPr art. 16; OFPr art. 6

Écoles supérieures (ES)

Les écoles supérieures (ES) offrent des filières de formation axées sur la pratique professionnelle et dispensent avant tout les connaissances spécifiques du domaine. Les filières des écoles supérieures reposent d'ordinaire sur une formation

professionnelle initiale achevée. Les études durent deux ou trois ans (à plein temps ou en cours d'emploi).

Chaque filière de formation est fondée sur un plan d'études cadre élaboré par le prestataire de la formation en collaboration avec les organisations du monde du travail et approuvé par le SEFRI. Les plans d'études cadres doivent satisfaire aux dispositions de l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures. Les procédures de qualification ont lieu dans les écoles.

En plus des filières de formation, les écoles supérieures proposent aussi des études postdiplômes (EPD ES), qui permettent aux étudiants de poursuivre leur spécialisation et d'approfondir leurs connaissances. L'admission à des études postdiplômes présuppose un diplôme de degré tertiaire. Ces études postdiplômes sont également reconnues par le SEFRI, même si elles ne se basent pas sur des plans d'études cadres, exception faite du domaine de la santé.

Les personnes qui ont achevé avec succès leur formation ou leurs études postdiplômes dans une école supérieure reçoivent un diplôme reconnu par la Confédération. Le diplôme mentionne la filière de formation ou les études postdiplômes, ainsi que le titre correspondant assorti du terme «diplômée» ou «diplômé» et des compléments ES ou EPD-ES. Exemples: ambulancier/ère diplômé-e ES, expert-e en soins intensifs diplômé-e EPD ES.

Depuis 2006, le passage de la formation professionnelle supérieure aux études bachelor des hautes écoles spécialisées est réglé par une recommandation de la Conférence des recteurs des hautes écoles spécialisées suisses. Les connaissances et aptitudes acquises dans le cadre de la formation professionnelle supérieure peuvent être prises en compte «sur dossier». La décision incombe à la HES qui accueille l'étudiant-e.

Un supplément au diplôme est prévu pour chaque diplôme délivré par une école supérieure (ES). Il en indique le niveau dans le cadre national des certifications formation professionnelle (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC). (Les suppléments sont régulièrement complétés.)

degré tertiaire, diplômes, formation continue à des fins professionnelles, formation professionnelle supérieure, supplementprof.ch

LFPr art. 42 ss; OFPr art. 23 ss
Ordonnance du DEFR du 11 septembre 2017 concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures; plans d'études cadres

www.sefri.admin.ch
Guide «Plans d'études cadres pour les écoles supérieures», de février 2016, SEFRI (précédemment OFFT)

Égalité

L'«égalité des chances de formation» figure parmi les buts de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). Le principe de l'égalité entre femmes et hommes a été introduit dans la Constitution fédérale en 1981; la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. La LEg s'applique à toutes les activités professionnelles.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit toute discrimination des travailleuses et des travailleurs en raison de leur sexe. Les employeurs ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la LEg dans les conditions d'engagement.

- Le sexe ne doit jouer aucun rôle lors de l'engagement.
- Les femmes et les hommes reçoivent le même salaire pour un travail de valeur égale.
- Les femmes et les hommes doivent être protégés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Les femmes et les hommes sont traités à égalité lors de l'attribution des tâches et en cas de promotion.
- Les femmes et les hommes ne peuvent pas être licenciés lorsqu'ils se plaignent de discrimination conformément à la LEg.

La loi sur l'égalité règle la procédure pour ouvrir une action en justice à titre individuel ou intenter un procès avec le soutien d'une organisation. La LEg prescrit les procédures

cantonales de médiation (procédures de conciliation). Les offices cantonaux de conciliation au sens de la LEg renseignent.

→ droits et devoirs de l'employeur, droits et devoirs de la personne en formation, services de consultation

§ Cst.; LEg; LFPr art. 3c

H www.formationprof.ch/aidememoire, www.leg.ch, www.sks-coc.ch

Employé-e

Les employé-e-s sont les signataires d'un contrat individuel de travail. Dans le cas du contrat d'apprentissage, ce sont les personnes en formation. Selon le CO, les employé-e-s s'engagent à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire. Ils ont une obligation de fidélité à son égard (défense des intérêts de l'employeur). Les apprenti-e-s sont partie au contrat d'apprentissage.

→ code des obligations (CO), droit du contrat de travail, organisations patronales et syndicales faîtières, parties contractantes, personne en formation

§ CO art. 319 ss

Employeur

L'employeur est l'entreprise ou la personne qui s'engage, par le contrat d'apprentissage, à former l'apprenti-e à l'exercice d'une profession déterminée conformément aux règles du métier. Dans les petites et moyennes entreprises, le patron dispense souvent lui-même la formation à la pratique professionnelle et assume de ce fait aussi le rôle de formateur.

→ code des obligations (CO), droit du contrat de travail, entreprise formatrice, organisations du monde du travail (OrTra), organisations patronales et syndicales faîtières, parties contractantes

§ CO art. 319 ss

Encadrement individuel spécialisé

La Confédération peut encourager l'encadrement individuel spécialisé conformément à la loi fédérale sur la formation

professionnelle (LFPr). C'est un moyen de soutenir les personnes en formation professionnelle initiale de deux ans qui éprouvent des difficultés d'apprentissage. L'encadrement individuel spécialisé vise au développement des compétences personnelles des jeunes de manière à ce qu'ils répondent d'eux-mêmes aux exigences de la société, de l'économie et de la formation et soient en mesure de s'épanouir. L'EIS vise à renforcer la responsabilité individuelle.

L'encadrement individuel spécialisé complète les mesures prises pour la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), par exemple formation différenciée et didactique adaptée. L'EIS ne se limite pas aux aspects strictement scolaires, mais prend en compte l'ensemble des aspects pertinents pour la formation de la personne en question.

Les cantons déterminent la forme de l'encadrement individuel spécialisé. La Confédération participe au financement des mesures. La loi ne réglemente que l'encadrement des apprenti-e-s en formation professionnelle initiale de deux ans. Les cantons peuvent aussi élargir le cercle des bénéficiaires.

→ case management formation professionnelle, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP)

LFPr art. 18; OFPr art. 10

www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale
Guide «Encadrement individuel des jeunes dans la formation professionnelle initiale», 2007, SEFRI (précédemment OFFT)

Enseignant-e-s des écoles professionnelles

Les enseignant-e-s des écoles professionnelles font partie du cercle des responsables de la formation professionnelle. La loi sur la formation professionnelle les désigne comme enseignant-e-s de la formation initiale scolaire et de la maturité professionnelle. Le lexique adopte volontairement une désignation simplifiée. Ces personnes doivent être habilité-e-s à enseigner au degré secondaire II et posséder les qualifications suivantes:

a) avoir une formation à la pédagogie professionnelle du niveau d'une haute école;

b) avoir une formation spécialisée attestée par un diplôme du degré tertiaire;

c) disposer d'une expérience en entreprise de six mois.

La loi distingue entre l'autorisation d'enseigner les branches spécifiques à la profession et l'autorisation d'enseigner la culture générale ou des branches qui exigent des études du niveau d'une haute école.

Des dispositions particulières s'appliquent à l'activité des enseignant-e-s à titre accessoire et à l'enseignement du sport.

→ école professionnelle, enseignement à l'école professionnelle, enseignement de culture générale (ECG), enseignement professionnel, responsables de la formation professionnelle, sport

§ LFPr art. 46; OFPr art. 45-47; plans d'études cadres du 1er février 2011 pour les responsables de la formation professionnelle, SEFRI (précédemment OFFT)

Enseignement à l'école professionnelle

L'école professionnelle dispense la formation scolaire. Celle-ci comprend un enseignement professionnel et un enseignement de culture générale auquel s'ajoute le sport. Elle est complétée par les cours d'appui et les cours facultatifs.

L'enseignement à l'école professionnelle doit être dispensé par jours entiers. Si sa durée dépasse un jour par semaine, le reste doit être dispensé en un seul bloc. L'enseignement est dispensé tout au long de la formation professionnelle initiale. Quelques plans de formation prévoient un modèle dégressif; la part de la formation scolaire est plus importante au début de la formation et diminue au fil des semestres. Les heures inscrites au programme de chaque année d'apprentissage peuvent être découpées en blocs (enseignement par blocs).

Dans la mesure du possible, l'enseignement est dispensé dans des classes organisées par profession. Les apprenti-e-s de professions apparentées peuvent être regroupés pour suivre l'enseignement professionnel. C'est la raison pour laquelle les

écoles professionnelles constituent des centres de compétences réunissant des groupes de professions. Aussi les personnes en formation ne peuvent-elles pas toujours fréquenter l'école professionnelle la plus proche. Cette mesure touche en particulier les professions à faibles effectifs.

La fréquentation de l'enseignement à l'école professionnelle n'entraîne aucune réduction du salaire de la personne en formation. Cette dernière doit aussi pouvoir suivre, pendant le temps de travail et sans retenue sur le salaire, des cours facultatifs jusqu'à concurrence d'un demi-jour par semaine. L'enseignement est gratuit. L'école professionnelle établit un bulletin chaque semestre.

Une journée entière d'enseignement à l'école professionnelle (au minimum 6 et au maximum 9 périodes d'enseignement, cours d'appui et cours facultatifs compris) correspond à un jour de travail. Si l'enseignement comprend au minimum 3 et au maximum 5 périodes, cela équivaut à un demi-jour de travail.

Lorsque l'enseignement n'a pas lieu, la personne en formation est tenue d'aller travailler dans l'entreprise formatrice. En raison de la distance variable qui sépare l'entreprise formatrice de l'école professionnelle et du centre de cours interentreprises, il n'est pas possible de régler de manière fixe si la personne en formation doit retourner au travail après l'école. Si l'entreprise formatrice se situe non loin de l'école professionnelle ou du lieu de cours, la personne en formation peut retourner au travail le même jour après 6 périodes d'enseignement. En revanche, si le lieu des cours est éloigné de l'entreprise, la personne en formation n'est pas tenue de retourner au travail le même jour après 6 périodes d'enseignement. Les cas particuliers doivent être clarifiés avec l'office cantonal de la formation professionnelle.

À sa demande, la personne en formation peut être dispensée de certaines branches si elle prouve qu'elle dispose d'une formation équivalente ou supérieure.

Les apprenti-e-s des professions dont le profil est proche peuvent être regroupé-e-s pour suivre l'enseignement professionnel. Les mesures d'organisation de la formation scolaire varient en fonction des orientations et des domaines spécifiques. Elles permettent d'approfondir les compétences opérationnelles de façon ciblée.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Enseignement bilingue

Certaines écoles professionnelles proposent un enseignement bilingue (culture générale et/ou connaissances professionnelles) aussi désigné par l'abréviation «bili» (de l'allemand bilingualer Unterricht). L'enseignement est dispensé tant dans la langue locale que dans une seconde langue (anglais, allemand). Il porte avant tout sur les contenus d'une branche, mais il promeut aussi les compétences linguistiques. La langue étrangère devient la langue de travail.

Centre de compétence de la Confédération pour l'enseignement bilingue, l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) donne de plus amples informations.

→ cours d'appui, cours facultatifs, école professionnelle, enseignants des écoles professionnelles, enseignement de culture générale (ECG), enseignement professionnel, loi sur le travail (LTr), prise en compte des acquis, sport, temps de travail

§ LFPr art. 21, 22; OFPr art. 18 ss

H www.formationprof.ch/aidememoire (Le droit de la formation professionnelle à l'usage des praticiens, aide-mémoire 303)

Enseignement de culture générale

L'enseignement de la culture générale s'inscrit dans le contexte global de la formation professionnelle et est axé sur l'expérience des apprenti-e-s. La culture générale doit leur permettre d'accéder au monde du travail, d'y rester et de s'intégrer dans la société. L'encouragement des compétences linguistiques, personnelles, sociales et méthodologiques constitue avec le développement des compétences professionnelles le cœur de l'enseignement de culture générale dans les écoles professionnelles.

Au sens de la loi sur la formation professionnelle (LFPr), l'enseignement de la culture générale s'applique à tous les domaines de la formation professionnelle initiale. Le champ d'application comprend aussi la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale.

L'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle initiale est réglé à l'art. 15 de la LFPr et à

l'art. 19 de l'OFPr. L'Ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale (OCMCG) et le plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle initiale (PEC-ECG) sont fondés sur ces deux dispositions.

Le plan d'études cadre comprend deux domaines qui sont chacun déclinés en plusieurs objectifs et aspects:

- le domaine «Langue et communication»;
- le domaine «Société» qui comprend huit aspects: culture, droit, écologie, économie, éthique, identité et socialisation, politique, technologie.

Le PEC-ECG règle par ailleurs l'organisation de l'enseignement dans les écoles professionnelles. Le plan d'étude école (PEE) organise l'ECG, en fixe les thèmes, précise le cadre de la promotion des compétences et détermine la procédure de qualification. Le domaine de qualification «culture générale» fait partie de l'examen final et comprend – pour les professions de trois et quatre ans – les domaines partiels suivants: note d'école, travail personnel d'approfondissement et examen final. Pour les professions de deux ans, il s'agit de la note d'école et du travail personnel d'approfondissement.

L'enseignement de la culture générale est organisé par thèmes et ne suit pas une logique propre à une discipline particulière. Autrement dit, les thèmes se rapportent à la réalité personnelle, professionnelle et sociale des personnes en formation. Les contenus spécifiques (p. ex. aspects juridiques) sont le plus souvent abordés par le biais de situations concrètes telles que les apprenti-e-s peuvent les vivre au quotidien. Cette approche leur permet de développer leurs compétences opérationnelles.

La culture générale acquise de manière formelle ou informelle peut être prise en compte conformément aux dispositions de la loi sur la formation professionnelle (LFPr). Les adultes ont ainsi accès aux examens pour l'obtention du CFC ou de l'AFP.

Dans le cas de la maturité professionnelle, il s'agit d'une formation générale approfondie. Elle s'achève par un certi-

ficat fédéral de maturité professionnelle qui, avec le certificat fédéral de capacité, donne accès sans examen au degré tertiaire et en particulier aux hautes écoles spécialisées.

certification professionnelle pour adultes, enseignement à l'école professionnelle, examen final, maturité professionnelle (MP), ordonnances de formation

LFPr art. 15; OFPr art. 19; plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle initiale (PEC-ECG) du 13 décembre 2006, SEFRI (précédemment OFFT); ordonnance du SEFRI (précédemment OFFT) concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale (OCMCG) du 27 avril 2006

Enseignement professionnel

Les apprenti-e-s acquièrent les connaissances professionnelles et les compétences opérationnelles en suivant l'enseignement dispensé par l'école professionnelle. Les objectifs de formation, les matières et la répartition des leçons sont indiqués dans l'ordonnance et le plan de formation; ils revêtent un caractère obligatoire. Selon les dispositions figurant dans les ordonnances de formation, les notes de l'enseignement des connaissances professionnelles sont ou non prises en compte dans le résultat global de la procédure de qualification.

école professionnelle, enseignement de culture générale (ECG), ordonnances de formation, plan de formation

LFPr art. 21 al. 1

Entreprise formatrice

La formation à la pratique professionnelle est dispensée dans des entreprises tant du secteur privé que du secteur public. À cet effet, les entreprises doivent être au bénéfice d'une autorisation de former délivrée par l'autorité cantonale compétente. Les conditions auxquelles doit satisfaire l'entreprise pour pouvoir former des apprentis figurent dans chaque ordonnance de formation. Quelques associations ont établi des listes des équipements nécessaires à l'intention tant des entreprises que des autorités de surveillance.

Les entreprises recrutent les personnes à former et concluent avec elles un contrat d'apprentissage. Les personnes en formation travaillent au service de l'entreprise formatrice et fournissent des prestations. De ce fait, la formation d'apprenti-e-s est rentable. Des études attestent que les activités productives des apprenti-e-s dépassent en moyenne (toutes entreprises et professions confondues) les coûts bruts de la formation en entreprise. Le bénéfice net varie en fonction de la profession, de la taille et du dispositif de formation de l'entreprise. L'exercice peut aussi se révéler déficitaire, par exemple dans les grandes entreprises dotées de coûteux équipements pour la formation dans les professions techniques.

→ autorisation de former, cours interentreprises (CIE), école professionnelle, formateur/formatrice en entreprise, lieux de formation, personne en formation, QualiCarte, réseau d'entreprises formatrices, surveillance, système dual, vignette entreprise formatrice

§ LFPr art. 15 s, 20, 24; OFPr art. 9, 14, 39, 44; ordonnances de formation

H www.formationprof.ch/manuel
Manuel pour la formation en entreprise, CSFO, 2019

Examen final

L'examen final (précédemment examen de fin d'apprentissage, EFA) fait partie de la procédure de qualification réglée dans l'ordonnance de formation de chaque profession. L'examen a lieu vers la fin de la formation professionnelle initiale. Il permet de constater si la personne formée a acquis les compétences définies dans le plan de formation. L'employeur inscrit la personne en formation à l'examen et, si ceux-ci sont requis, met gratuitement à sa disposition les locaux, les outils et le matériel nécessaire à l'exécution des travaux d'examen.

Les unités de formation achevées avant la fin de l'apprentissage peuvent être examinées dans les cas où l'ordonnance de formation prévoit un examen partiel. Les notes alors obtenues comptent dans le résultat de l'examen final. Lorsque les résultats sont insuffisants, les examens partiels peuvent être répétés deux fois.

Les adultes qui ont acquis des qualifications dans un autre cadre peuvent aussi être admis à l'examen final compte tenu de leur expérience et de leur activité; ils doivent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans et, si les dispositions de l'ordonnance de formation le prévoient, avoir travaillé un certain temps dans la profession considérée. Les étudiants des institutions de formation privées reconnues peuvent aussi être admis à la procédure de qualification. Les candidats peuvent aussi être dispensés de certaines parties de l'examen final s'ils ont déjà achevé avec succès une autre formation professionnelle initiale ou une formation initiale en école.

La procédure de qualification avec examen final est réussie lorsque les conditions fixées dans l'ordonnance de formation sont remplies.

En cas de non-réussite de l'examen final, le/la candidat-e a le droit de consulter les documents le concernant. Dans certains cantons, il est possible de consulter les documents en cas de réussite. L'office de la formation professionnelle peut aménager un entretien qui réunit le/la formateur/trice, la personne en formation et son/sa représentant-e légal-e ainsi qu'un-e représentant-e du collège des expert-e-s. Cet entretien permet de déterminer les raisons de l'échec et de créer les bases pour une fructueuse répétition de l'examen.

Les domaines de qualification non réussis peuvent être répétés deux fois au maximum. Lorsque le/la candidat-e répète l'examen sans avoir prolongé son contrat d'apprentissage, il/elle n'a plus droit au paiement du salaire pendant les examens.

Si la personne en formation est empêchée de participer à l'examen pour des raisons de santé, elle doit remettre un certificat médical à l'autorité compétente. Lorsque la personne en formation est empêchée de participer à l'examen pour d'autres raisons (p. ex. décès dans la famille), l'autorité compétente doit en être informée le plus tôt possible. L'autorité s'efforcera par la suite d'aménager une possibilité de passer l'examen au cours de la même année.

Domaines de qualification

Trois domaines de qualification figurent en règle générale dans l'ordonnance de formation. Ce sont respectivement le

travail pratique, les connaissances professionnelles et la culture générale. A ces trois domaines peut s'ajouter un quatrième portant sur le dessin professionnel.

Travail pratique

Le travail pratique peut revêtir deux formes: celle d'un travail pratique individuel (TPI) ou d'un travail pratique prescrit (TPP).

- Travail pratique individuel (TPI)
  La personne en formation (le/la candidat-e) réalise un travail pratique individuel à son poste de travail, conformément à un mandat énoncé par l'entreprise. Le supérieur direct du candidat formule l'énoncé du travail d'examen (avec le concours de la personne en formation) et le soumet à l'appréciation du collège d'experts. Le/la candidat-e consacre un certain nombre d'heures à l'exécution du travail et tient un journal de travail. Le supérieur examine la réalisation et le résultat du travail d'examen et propose une évaluation. Au cours d'un entretien professionnel, le candidat présente son TPI au collège d'experts. Ces derniers et le supérieur s'accordent sur la note définitive à attribuer au travail d'examen.
- Travail pratique prescrit (TPP)
  Dans certaines professions, le travail pratique ne revêt pas la forme d'un travail individuel mais celle d'un travail prescrit. Deux experts en suivent l'exécution pendant toute la durée de l'examen. Tous les candidats accomplissent le même travail conformément aux dispositions figurant dans l'ordonnance de formation (positions et durée de l'épreuve).

Connaissances professionnelles

L'examen portant sur les connaissances professionnelles représente le volet scolaire et théorique de l'examen final. La personne en formation subit un examen écrit ou des examens écrit et oral.

Culture générale

Ce domaine de qualification se compose de la note d'expérience en culture générale, du travail personnel d'approfondissement et de l'examen final. L'examen final est supprimé dans le cas de la formation professionnelle initiale de deux ans.

- Travail personnel d'approfondissement (TPA)
  En réalisant le travail personnel d'approfondissement, les personnes en formation traitent un sujet de leur choix. Elles peuvent effectuer le travail seules ou en groupes, en règle générale à raison de 8 à 12 demi-journées de 3 leçons chacune. Pour réaliser le TPA de leur choix, les apprenti-e-s formulent les objectifs, planifient les travaux, recherchent et rassemblent la documentation. Le TPA permet de stimuler et d'évaluer des compétences diverses, par exemple organisation et technique de travail, recherche et documentation, argumentation et réflexion. Dans la plupart des cas, les personnes en formation consignent par écrit les résultats de leur travail. Enfin, elles présentent et défendent leur TPA au cours d'un entretien avec deux experts.

Procédure de qualification spécifique à la formation commerciale initiale

L'examen final de la formation commerciale initiale comprend une partie entreprise et une partie scolaire. La partie entreprise se compose d'examens écrits et oraux. La note d'expérience découle des situations de travail et d'apprentissage (STA), unités de formation (UF) et contrôles de compétence des cours interentreprises (CC-CIE). Elle représente la moitié de la note finale de la partie entreprise. Les modules «approfondir et relier» (A&R) sont un des éléments de la partie scolaire.

- Situations de travail et d'apprentissage (STA)
  Le formateur/La formatrice évalue les prestations et le comportement de l'apprenti-e dans l'entreprise sur la base de référentiels fixés d'avance. Les STA sont comparables aux entretiens fondés sur le rapport de formation.
- Unités de formation (UF)
  Le monde actuel du travail exige des employé-e-s de commerce une réflexion interdisciplinaire et une manière d'agir fortement orientée sur les processus. Il est possible de remplacer deux UF par deux contrôles de compétence des cours interentreprises.
- Approfondir et relier (A&R)
  A&R est un module d'enseignement, de travail et d'évaluation qui encourage chez les personnes en formation une méthode de travail intégrale, orientée vers l'action

et la résolution de problèmes. Les modules A&R sont programmés durant les 2e et 3e années d'apprentissage. L'accent est mis sur les domaines ICA (information, communication, administration) et E&S (économie et société).

Conditions de réussite

Les conditions de réussite indiquent les critères (notes) auxquels le/la candidat-e doit satisfaire pour passer avec succès l'examen final. Chaque ordonnance de formation indique les conditions de réussite, le calcul et la pondération des notes. La procédure de qualification est réussie si la note globale est égale ou supérieure à 4.0. La note du travail pratique est le plus souvent éliminatoire.

certification professionnelle pour adultes, certificats, contrôle de compétence, école professionnelle, expert-e-s aux examens, notes, procédures de qualification (PQ), protection légale, titres délivrés, travail d'examen

LFPr art. 33 ss, 71; OFPr art. 32 ss; ordonnance sur la formation professionnelle initiale et plan de formation de chaque profession; plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle initiale (PEC-ECG) 2006, SEFRI (précédemment OFFT); ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale (OCMCG), 2006

www.sefri.admin.ch

Examens professionnels fédéraux

Les examens professionnels fédéraux s'inscrivent dans la formation professionnelle supérieure (degré tertiaire). Ils exigent de solides capacités pratiques et des connaissances théoriques. Les titulaires du brevet fédéral exercent leur activité en qualité de spécialistes ou assument des fonctions dirigeantes. Celui ou celle qui a réussi l'examen professionnel fédéral reçoit un brevet fédéral délivré par la Confédération.

Tout examen professionnel fédéral fait l'objet d'un règlement établi par une (ou plusieurs) organisation du monde du travail (association professionnelle) et soumis au SEFRI pour approbation. Exemples: agricultrice, spécialiste en formation professionnelle, spécialiste en ressources humaines, informaticien.

Le titre délivré aux personnes qui ont réussi l'examen professionnel fédéral mentionne la dénomination de la profession et est complété par la mention «avec brevet fédéral». Exemples: paysanne avec brevet fédéral, spécialiste en finances et comptabilité avec brevet fédéral.

Lorsqu'il existe dans un domaine des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs, les exigences sont plus élevées dans le second cas.

Un supplément au diplôme est prévu pour chaque brevet fédéral. Il indique le niveau attribué dans le cadre national des certifications (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC). (Les suppléments sont régulièrement complétés).

Les participant-e-s aux cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux (brevet) peuvent bénéficier d'un soutien financier de la Confédération (voir Formation professionnelle supérieure).

→ degré tertiaire, diplômes, examens professionnels fédéraux supérieurs, formation professionnelle supérieure, liste des professions, supplementprof.ch, titres délivrés

§ LFPr art. 28, 36, 42 et 43; OFPr art. 36 ss

H www.sefri.admin.ch (Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux), www.csfo.ch (Organe de coordination EF), www.supplementprof.ch

Examens professionnels fédéraux supérieurs

Les examens professionnels fédéraux supérieurs (souvent encore nommés examens de maîtrise) s'inscrivent dans la formation professionnelle supérieure (tertiaire). Ils déterminent si les candidat-e-s disposent des capacités et connaissances nécessaires pour diriger une entreprise ou pour satisfaire à de hautes exigences dans leur profession. Celui ou celle qui a réussi l'examen professionnel fédéral supérieur reçoit un diplôme fédéral délivré par la Confédération.

Tout examen professionnel fédéral supérieur fait l'objet d'un règlement établi une (ou plusieurs) organisation du monde du travail (association professionnelle) et soumis au SEFRI pour approbation. Exemples: experte diplômée en tourisme, informaticien de gestion avec brevet fédéral, maître ramoneur.

Lorsqu'il existe dans un domaine des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs, les exigences sont plus élevées dans le second cas.

Un supplément au diplôme est prévu pour chaque diplôme fédéral. Il indique le niveau attribué dans le cadre national des certifications (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC). (Les suppléments sont régulièrement complétés.)

Les participant-e-s aux cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux supérieurs (diplôme) peuvent bénéficier d'un soutien financier de la Confédération (voir Formation professionnelle supérieure).

→ degré tertiaire, diplômes, examens professionnels fédéraux, formation professionnelle supérieure, liste des professions, titres délivrés

§ LFPr art. 28, 42 et 43; OFPr art. 36 ss

www.sefri.admin.ch (Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux), www.csfo.ch (Organe de coordination EF), www.supplementprof.ch

Expert-e-s aux examens

Les expert-e-s aux examens sont nommé-e-s par l'autorité cantonale sur proposition des organisations du monde du travail. Ils/elles ont pour mandat de préparer et de réaliser tout ou partie des examens.

Ce sont des personnes qualifiées recrutées parmi les responsables de formation dans les entreprises et les écoles professionnelles. Elles sont au moins titulaires du certificat fédéral de capacité du domaine professionnel dans lequel elles exercent l'activité d'expert-e ou ont une qualification équivalente. Les expert-e-s disposent d'une formation qualifiée dans leur spécialité professionnelle et justifient d'un savoir-faire pédagogique, méthodologique et didactique adéquat. Ils/elles suivent les cours organisés par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) en collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail.

Les expert-e-s en chef sont en outre responsables de l'organisation et du bon déroulement des examens dans leur

profession. À cet effet, ils s'appuient sur l'expérience acquise en tant que formateurs/trices en entreprise et expert-e-s aux examens.

examen final, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), procédures de qualification (PQ), responsables de la formation professionnelle

LFPr art. 47; OFPr art. 35, 50

www.iffp.swiss

Fermeture de l'entreprise formatrice

Si l'entreprise doit être fermée, le/la formateur/trice doit en informer immédiatement l'office cantonal de la formation professionnelle, l'école professionnelle ainsi que les parents si l'apprenti-e est mineur-e. Par ailleurs, les parties prendront toute mesure utile en vue de la poursuite de la formation dans une autre entreprise. L'office de la formation professionnelle apportera son appui dans la recherche d'une nouvelle place d'apprentissage.

Selon les circonstances, l'entreprise formatrice peut être tenue de payer des dommages-intérêts. Si l'apprenti-e reste sans emploi, il/elle a en principe droit aux prestations de l'assurance-chômage. En cas de faillite d'une entreprise et dans certains autres cas, la caisse d'assurance-chômage couvre le droit au salaire de la personne en formation pour les quatre derniers mois qui précèdent l'ouverture de la faillite (indemnité pour insolvabilité).

→ assurance-chômage, chômage, office de la formation professionnelle, office régional de placement (ORP), résiliation du contrat d'apprentissage, responsabilité

LFPr art. 14; OFPr art.11; LACI art. 51 ss

Financement de la formation professionnelle

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail participent au financement de la formation professionnelle. La formation professionnelle supérieure et la formation continue à des fins professionnelles relèvent principalement de la responsabilité des individus et des entreprises qui en assument la majeure partie du financement. Depuis 2018, la Confédération s'engage davantage dans le financement de la formation professionnelle supérieure.

Pouvoirs publics

Les cantons, chargés de la mise en œuvre de la formation professionnelle prennent en charge la plus grande partie du financement (plus des trois quarts des dépenses). Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) de 2002, la Confédération a porté sa part à un quart des dépenses publiques. Dix pour cent des subventions sont

alloués en faveur de projets de développement de la formation professionnelle et de prestations particulières d'intérêt public.

Organisations du monde du travail

Avec leurs offres de formation, les associations professionnelles et les organisations de branches contribuent aussi au financement de la formation professionnelle: elles effectuent des travaux de base (p. ex. élaboration des ordonnances et plans de formation), gèrent leurs propres institutions de formation (p. ex. centres de cours interentreprises) et font de la publicité les professions de leur domaine d'activité. Elles mettent sur pied les cours interentreprises.

Entreprises formatrices

Les dépenses consenties par les entreprises formatrices peuvent être considérées comme un investissement. Elles forment les apprenti-e-s et leur versent un salaire. La formation professionnelle est globalement rentable pour les entreprises. Selon une étude réalisée en 2009, les coûts bruts de formation se montent à 5,3 milliards de francs, contre 5,8 milliards de francs d'activités productives des personnes en formation.

→ cours interentreprises (CIE), fonds en faveur de la formation professionnelle, office de la formation professionnelle, organisations du monde du travail (OrTra), Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

LFPr art. 52 ss; OFPr art. 59 à 67

Fonds en faveur de la formation professionnelle

Les fonds en faveur de la formation professionnelle sont organisés par branches. Les contributions sont perçues au sein de la branche et affectées à la promotion de la formation professionnelle. Les fonds en faveur de la formation professionnelle sont placés sous la responsabilité des associations de branche. (LFPr art. 60 al. 1)

Dès lors qu'un fonds en faveur de la formation professionnelle fait l'objet d'une déclaration de force obligatoire générale, celle-ci s'applique également aux entreprises qui, jusqu'alors, ont profité des prestations des membres de l'association sans pour autant participer aux coûts généraux de la formation

professionnelle d'une branche. Ces non-membres de l'association sont tenus de s'acquitter, dans une juste mesure, de contributions de solidarité. Les articles 60 et suivants de la LFPr indiquent les conditions à remplir pour une déclaration de force obligatoire: 30% au moins des entreprises totalisant au moins 30% des employés et des personnes en formation de la branche participent déjà financièrement au fonds. Selon la palette des professions offertes dans une entreprise, il se peut qu'elle soit appelée à contribuer à plusieurs fonds.

Il existe aussi – surtout en Suisse latine – des fonds cantonaux transversaux (indépendants des branches), régis par le droit cantonal, dont les recettes permettent de financer des mesures en faveur de la formation professionnelle qui profitent à l'ensemble des professions. Lorsqu'il existe un fonds cantonal, les organisations du monde du travail intéressées peuvent convenir avec le canton concerné d'une participation aux contributions perçues par le canton ou adapter en conséquence le catalogue de leurs prestations.

Les entreprises qui versent des contributions destinées à la formation professionnelle à une association ou à un fonds (p. ex. fonds cantonal ou autre fonds) ou qui peuvent prouver qu'elles fournissent des prestations de formation ou de formation continue à des fins professionnelles suffisantes ne peuvent être contraintes à faire d'autres paiements à un fonds en faveur de la formation professionnelle qui a été déclaré obligatoire.

→ financement de la formation professionnelle, office de la formation professionnelle, organisations du monde du travail (OrTra)

§ LFPr art. 60; OFPr art. 68

www.sefri.admin.ch

Formateur/formatrice en entreprise

Les formateurs/trices (auparavant dénommés maîtres d'apprentissage) dispensent aux apprenti-e-s la formation à la pratique professionnelle dans l'entreprise ou veillent à ce qu'elle leur soit dispensée. Ils se réfèrent au plan de formation qui accompagne chaque ordonnance de formation.

Les formateurs/trices responsables sont les personnes désignées comme telles par l'entreprise formatrice; leur nom figure dans le contrat d'apprentissage. Ils sont titulaires du certificat fédéral de capacité de la profession considérée ou sont au bénéfice d'une formation équivalente, ont acquis au moins deux ans d'expérience professionnelle et justifient d'un savoir-faire pédagogique, méthodologique et didactique adéquat. Ils peuvent acquérir ce savoir-faire de deux manières:

- formation pour formateurs et formatrices en entreprise avec diplôme (DFE) reconnu par la Confédération – 100 heures de formation

ou

- cours de base pour formateurs et formatrices en entreprise avec attestation (AFE) reconnue par le canton et la Confédération – 40 heures de cours

Les cours sont organisés par les cantons eux-mêmes ou proposés en collaboration avec les organisations du monde du travail. Leur fréquentation est sanctionnée par une attestation cantonale ou par un diplôme fédéral.

La formation à la pédagogie professionnelle des formateurs et formatrices en entreprise est décrite dans les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle. Les contenus ne dépendent pas des professions; ils portent sur les aspects pédagogiques, méthodologiques et didactiques de la formation des jeunes.

S'ils disposent déjà d'une qualification en pédagogie professionnelle, les formateurs en entreprise peuvent être dispensés de tout ou partie des cours.

Les formateurs/trices peuvent aussi charger des professionnels qualifiés de dispenser une partie de la formation à la pratique professionnelle. Sont réputés professionnels les praticiens au bénéfice d'une formation professionnelle initiale achevée dans le domaine de la formation ou d'une qualification équivalente. Une partie de la formation peut aussi être confiée à des collaborateurs de l'entreprise (apprentis compris) dans leur champ de compétence. Dans tous les ces cas, la responsabilité incombe au formateur ou à la formatrice.

→ contrat d'apprentissage, entreprise formatrice, plans d'études cadres, responsables de la formation professionnelle

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

LFPr art. 45; OFPr art. 40, 44 et 76; CO art. 345c; ordonnance sur la formation professionnelle initiale pour la profession considérée; plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle du 1er février 2011, SEFRI (précédemment OFFT)

www.formationprof.ch/conditions/devenir-formateurtrice

Formation continue à des fins professionnelles

La formation continue à des fins professionnelles permet aux personnes qualifiées d'adapter leur bagage professionnel à l'évolution technique, économique et sociale, de l'élargir et d'enrichir leur culture générale. Elle a aussi pour objectif d'améliorer leurs perspectives professionnelles et en particulier leur mobilité professionnelle. Différentes institutions (écoles privées et publiques, entreprises, associations) offrent des cours de formation continue. La Confédération et les cantons peuvent soutenir, par des subventions et d'autres moyens, les organisations qui offrent des programmes de formation continue à des fins professionnelles.

La formation continue à des fins professionnelles s'acquiert aussi bien après la formation professionnelle initiale qu'après la formation professionnelle supérieure.

Elle est régie par la loi fédérale sur la formation continue. Les cantons veillent à fournir une offre qui réponde à la demande. A l'échelon cantonal, la formation continue à des fins professionnelles doit être réglementée dans les lois d'application de la LFPr.

→ école professionnelle, écoles supérieures (ES), examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs, formation professionnelle supérieure, hautes écoles spécialisées (HES), loi sur la formation continue, organisations du monde du travail (OrTra)

LFPr art. 2, 30 et 31; OFPr art. 29; LACI (concernant la formation continue), loi fédérale sur la formation continue (LFCo) du 20 juin 2014, ordonnance sur la formation continue (OFCo) du 24 février 2016

www.orientation.ch

Formation élémentaire

Dans la loi sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002, la formation élémentaire a été remplacée par la formation professionnelle initiale de deux ans couronnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

La formation élémentaire avait pour objectif de transmettre l'habileté et les connaissances nécessaires à la maîtrise de procédés de fabrication ou de travail simples. L'entreprise formatrice procédait à un contrôle des compétences et l'autorité cantonale délivrait l'attestation de formation élémentaire.

Il existe encore dans certains cantons des formations comparables à la formation élémentaire (sous des dénominations un peu différentes) sanctionnées par un certificat cantonal.

→ contrat d'apprentissage, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP), formation pratique (FPra) selon INSOS

CO art. 344 ss; LTr art. 29 ss

www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale

Formation initiale en école (FIE)

Dans certains cas, il est possible de suivre une formation professionnelle initiale en école à plein temps. Il s'agit de filières de formation offertes par les cantons (écoles de métiers et écoles de commerce).

Les personnes qui suivent une formation initiale en école (à l'exception des élèves des écoles de métiers) doivent accomplir un stage pratique en entreprise pendant la durée de leur formation professionnelle initiale. Les formations en école à plein temps préparent aussi à un titre professionnel fédéral.

→ autorisation de former, écoles de commerce, école de métiers, entreprise formatrice, stage pratique, titres délivrés

LFPr art. 16, 20, 24; OFPr art. 15, 16

Formation modulaire

Les concepts de formation fondés sur le système des unités capitalisables se rapportent surtout aux compétences opé-

rationnelles. Le système consiste en différents modules qui correspondent chacun à une qualification et peuvent être achevés en tant que tels. L'ensemble des modules ou des unités achevées correspond aux exigences requises pour obtenir un titre professionnel.

La formation modulaire est surtout mise en œuvre dans la formation professionnelle supérieure et la formation continue à des fins professionnelles. A titre d'exemple, les programmes de perfectionnement offerts aux menuisiers sont conçus de façon modulaire.

A l'échelle de la formation professionnelle initiale, il existe des formations modulaires pour adultes dans les professions de l'horlogerie, de la mécanique (Swissmem) et de l'intendance.

➔ certification professionnelle pour adultes, degré tertiaire, formation continue à des fins professionnelles, formation professionnelle initiale, formation professionnelle supérieure, procédures de qualification (PQ)

Formation pratique (FPra) selon INSOS

INSOS est l'association de branche nationale des institutions s'occupant de personnes handicapées. Lui sont affiliés les organes responsables, généralement privés, représentant des centaines d'institutions implantées dans toutes les régions de Suisse. Les personnes handicapées y trouvent un lieu d'habitation et de vie avec encadrement; elles peuvent y suivre une formation professionnelle et travailler dans un cadre protégé.

INSOS a conçu une voie de formation professionnelle initiale – la formation pratique FPra – destinée aux personnes en situation de handicap qui ne sont pas en mesure d'accomplir un apprentissage couronné par le certificat fédéral de capacité (CFC) ou l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Selon les compétences des personnes handicapées, la formation tient lieu de préparation à l'exercice d'une activité d'auxiliaire dans l'économie privée ou dans un atelier protégé, le cas échéant de préparation à une formation de deux ans avec AFP.

Afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail, les jeunes en situation de handicap qui ont suivi une formation

pratique (Pra) selon INSOS dans divers secteurs d'activité (p. ex. logistique, menuiserie, commerce) reçoivent une attestation individuelle de compétences (AIC) qui s'appuie sur le profil de qualification de la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP) correspondante. Les titulaires de l'AIC obtiennent ainsi confirmation des compétences opérationnelles acquises pendant leur formation.

compensation des désavantages, difficultés d'apprentissage/ lacunes scolaires

LHand art. 20

www.insos.ch/fr/

Formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale (aussi nommée apprentissage) transmet les connaissances et les compétences (la qualification) nécessaires à l'exercice d'une profession. En règle générale, la formation est dispensée dans trois lieux: l'entreprise formatrice, le centre de cours interentreprises et l'école professionnelle. Les compétences opérationnelles, les contenus de la formation, les objectifs évaluateurs et leur répartition entre les lieux de formation sont fixés dans les ordonnances de formation et les plans de formation respectivement édictés et approuvés par la Confédération.

La formation professionnelle initiale permet aux jeunes de s'intégrer dans le monde du travail et prélude à l'apprentissage tout au long de la vie. Environ deux tiers des jeunes accomplissent une formation professionnelle initiale après la scolarité obligatoire. Les voies suivantes leur sont ouvertes:

Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Elle transmet les qualifications nécessaires pour exercer une profession exigeant des aptitudes essentiellement pratiques. La formation professionnelle initiale de deux ans a un profil professionnel spécifique et débouche sur une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Ce titre permet d'accéder à une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC) en bénéficiant en général d'une réduction d'une année.

Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC)
Elle transmet les qualifications nécessaires pour exercer une profession et donne accès à la formation professionnelle supérieure.

Maturité professionnelle fédérale (MP)
Elle complète la formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité par une formation élargie en culture générale.

→ contrat d'apprentissage, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation professionnelle initiale de trois et quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), maturité professionnelle (MP), pratique professionnelle, procédures de qualification (PQ), qualification, titres délivrés

LFPr art. 15, 16, 17, 25; OFPr art. 6, 10

www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale, www.sefri.admin.ch

Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale

Comme la formation initiale de trois ou quatre ans, celle de deux ans fait l'objet d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale, prépare à un profil professionnel spécifique et débouche sur un titre professionnel fédéral. Elle transmet les qualifications nécessaires pour exercer une profession exigeant des aptitudes essentiellement pratiques. La fréquentation de l'enseignement professionnel et des cours interentreprises est réglée dans chaque ordonnance de formation.

La formation professionnelle initiale de deux ans s'achève par une procédure de qualification (en règle générale par un examen final) et par l'octroi de l'attestation fédérale de formation professionnelle. La durée de la formation peut être écourtée ou prolongée pour tenir compte des besoins de la personne en formation.

S'il apparaît que des difficultés d'apprentissage peuvent compromettre la réussite de la formation initiale de deux ans, la personne en formation peut bénéficier d'un encadrement individuel. L'objectif est de permettre aux jeunes d'améliorer

leurs compétences à un point tel qu'ils puissent achever la formation avec succès. L'encadrement individuel contribue à compenser en particulier les désavantages sociaux.

Il est possible de délivrer une attestation individuelle de compétences (AIC) aux personnes qui ne réussissent pas la procédure de qualification et n'obtiennent pas l'attestation fédérale (voir contrôle de compétence).

Les titulaires de l'attestation peuvent – selon les possibilités offertes par le champ professionnel – entreprendre une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans écourtée d'une année. La perméabilité est indiquée dans l'ordonnance de formation correspondante.

Un supplément descriptif du certificat accompagne l'attestation fédérale de formation AFP. Il indique le niveau du certificat dans le CNC-CH (cadre national des certifications formation professionnelle). Voir supplementprof.ch

→ case management formation professionnelle, contrôle de compétence, encadrement individuel spécialisé, formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), maturité professionnelle (MP), perméabilité, supplementprof.ch, titres délivrés

§ LFPr art. 17, 18, 37; OFPr art. 10

www.formationprof.ch/aidememoire,
www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale,
www.supplementprof.ch
Guide «Encadrement individuel des jeunes dans la formation professionnelle initiale», 2007 SEFRI (précédemment OFFT)
Guide «Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale», SEFRI, 2014

Formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité

La formation se déroule dans trois lieux: l'entreprise formatrice, le centre de cours interentreprises et l'école professionnelle. Les contenus de la formation, les objectifs évaluateurs et leur répartition entre les trois lieux figurent dans le plan de formation qui accompagne chaque ordonnance de formation édictée par la Confédération.

© 2025 CSFO, Berne

La formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans est couronnée par le certificat fédéral de capacité (CFC). Ce titre atteste que les titulaires sont capables de satisfaire aux exigences du métier.

La préparation à la maturité professionnelle fédérale peut se faire pendant la formation professionnelle initiale ou après l'obtention du certificat fédéral de capacité.

De nombreuses possibilités de perfectionnement – formation professionnelle supérieure et formation continue à des fins professionnelles – s'offrent aux porteurs d'un certificat fédéral de capacité.

Un supplément descriptif du certificat accompagne le certificat fédéral de capacité CFC. Il indique le niveau du certificat dans le CNC-CH (cadre national des certifications formation professionnelle). Voir supplementprof.ch

→ cours d'appui, cours facultatifs, formation continue à des fins professionnelles, formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation professionnelle supérieure, maturité professionnelle (MP), supplementprof.ch, titres délivrés

§ LFPr art. 17 et 38

www.formationprof.ch/aidememoire, www.supplementprof.ch

Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure comprend les filières du degré tertiaire non universitaire. Elle transmet les qualifications requises pour exercer des fonctions dirigeantes. L'offre en formations est très variée et se différencie à plusieurs égards: contenus, exigences et organes responsables. Pour accéder à la formation professionnelle supérieure, il faut être titulaire d'un certificat fédéral de capacité et avoir acquis l'expérience professionnelle requise ou être au bénéfice d'une formation équivalente et avoir acquis plusieurs années d'expérience professionnelle.

La formation professionnelle supérieure comprend deux voies d'accès à des titres délivrés ou reconnus par la Confédération:

- les examens fédéraux (examens pour l'obtention des brevets et diplômes fédéraux)

- les filières de formation des écoles supérieures (ES)

Les organisations du monde du travail assument la responsabilité des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs. Elles définissent les qualifications professionnelles correspondant aux besoins du marché de l'emploi. Les profils de qualification et les procédures de qualification qui en découlent sont décrits dans des règlements d'examen approuvés par le SEFRI. Les examens sont organisés de manière uniforme à l'échelle suisse. Il n'est pas nécessaire d'avoir suivi des cours de préparation pour s'y présenter. Le SEFRI exerce une fonction de surveillance et délivre les titres (brevets et diplômes fédéraux) à la demande de l'organe responsable.

Examens professionnels

Les examens professionnels s'adressent aux personnes qui disposent déjà de capacités professionnelles approfondies et de plusieurs années d'expérience et qui souhaitent se spécialiser dans un domaine. Les personnes qui ont réussi les examens reçoivent un brevet fédéral.

Examens professionnels supérieurs

Les examens professionnels supérieurs ont un double objectif: permettre aux professionnels d'acquérir la qualification d'expert dans leur domaine d'activité et les préparer à diriger une entreprise. Les personnes qui ont réussi les examens reçoivent un diplôme fédéral.

Contributions pour cours préparatoires aux examens fédéraux

Le 15 septembre 2017, le Conseil fédéral a approuvé le nouveau régime de financement axé sur la personne. Depuis janvier 2018, les personnes ayant suivi des cours préparatoires aux examens fédéraux peuvent bénéficier d'un soutien financier en soumettant à la Confédération une demande en conséquence.

Sur mandat du SEFRI, le CSFO assure la coordination du financement des cours préparatoires aux examens fédéraux.

L'organe de coordination du CSFO:

- tient à jour la liste des cours préparatoires aux examens fédéraux.

- examine les demandes de subvention et verse les montants dus si les conditions sont remplies.

Les prestataires de cours et les participants aux cours s'inscrivent en ligne via le portail du SEFRI.

Ecoles supérieures (ES)

Les filières de formation des écoles supérieures transmettent aux participants les compétences dont ils ont besoin pour assumer de manière autonome dans leur domaine d'activités des responsabilités professionnelles et des responsabilités de direction. En plus de la formation à l'école, la pratique professionnelle en emploi ou le stage pratique intégré dans la formation supérieure joue un rôle très important pour l'acquisition de compétences professionnelles élargies. Les filières ES sont reconnues par le SEFRI. La procédure de qualification a lieu dans les écoles. Les filières de formation se fondent sur les plans d'études cadres élaborés par les organisations du monde du travail en collaboration avec les prestataires de la formation, ensuite approuvés par le SEFRI.

Un supplément au diplôme est prévu pour chaque brevet fédéral, chaque diplôme fédéral et chaque diplôme d'une école supérieure (ES). Il indique le niveau attribué dans le cadre national des certifications (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC). (Les suppléments sont régulièrement complétés.)

Le SEFRI est responsable des titres délivrés aux personnes qui ont réussi les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs. Les prestataires de la formation délivrent, eux, les diplômes ES et les titres prévus pour les responsables de la formation professionnelle.

→ degré tertiaire, diplômes, écoles supérieures (ES), examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs, formation continue à des fins professionnelles, supplementprof.ch

§ LFPr art. 42 ss; OFPr art. 23 ss
Ordonnance du DFER concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études post-diplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 septembre 2017, plans d'études cadres

H www.sefri.admin.ch

Frais

La personne en formation ou le/la travailleur/euse doit nécessairement assumer des frais pour exécuter son travail. L'employeur est tenu de les rembourser.

Il est possible de verser un montant forfaitaire s'il en a été convenu ainsi. Dans ce cas, toutes les dépenses doivent évidemment être couvertes. Toute convention qui mettrait des frais à charge du travailleur ou de la travailleuse sans compensation serait nulle et non avenue.

Exemples de frais qui doivent être remboursés aux personnes en formation:

- utilisation du véhicule de l'apprenti-e pour le service à la clientèle
- entretien et logement en cas d'intervention sur un chantier hors du lieu de travail
- logement et une partie des frais de pension pour la fréquentation de cours interentreprises

Le/la travailleur/euse ou l'apprenti-e doit également être dédommagé-e s'il ou si elle utilise ses propres outils et son matériel pour exécuter un travail, pour autant qu'il n'en soit pas convenu expressément de façon différente ou que cela corresponde à l'usage habituel.

Les accords relatifs à la prise en charge des frais en rapport avec la fréquentation de l'école professionnelle doivent être réglés dans le contrat d'apprentissage. Ce sont les frais portant sur le matériel (moyens d'enseignement, en particulier appareils électroniques, p. ex. ordinateur portable, tablette, etc.), les déplacements, la nourriture et le logement, les séjours linguistiques et les excursions.

→ contrat d'apprentissage, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de l'employeur, indemnisation de la personne en formation

CO art. 327 ss

Grossesse

Durant la grossesse, une femme peut, sur simple avis, se dispenser d'aller au travail ou le quitter en cas de douleurs. Elle ne peut être astreinte à effectuer des heures supplémentaires.

En cas de grossesse d'une apprentie, l'employeur doit assurer le salaire dans la même mesure qu'en cas de une maladie ou d'accident. La loi sur le travail contient des dispositions spéciales pour la protection des femmes enceintes, des accouchées et des mères qui allaitent leur enfant. Les accouchées ne peuvent être occupées pendant les huit semaines après la naissance de l'enfant et ensuite seulement avec leur consentement jusqu'à la 16e semaine après l'accouchement.

→ assurance-maternité, congé, maladie et accident, rapports de travail, services de consultation

CO art. 324a al. 3; LTr art. 35, 35a et 35b; OLT 1 art. 60-65

www.formationprof.ch/aidememoire

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Les remarques sur l'apparence, les contacts corporels indésirables, les messages et les images à connotation sexuelle en sont des illustrations tout comme les invitations assorties de menaces.

Le harcèlement sexuel est illicite (LEg art. 4, CO art. 328). Les employeurs doivent prendre des mesures pour protéger leurs collaboratrices et collaborateurs et en particulier les personnes en formation et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; ils doivent intervenir lorsque les circonstances le justifient. Les employeurs qui ne se conforment pas à cette obligation de prévention peuvent être condamnés à indemniser la victime.

atteinte à l'intégrité physique et psychique, droits et devoirs de l'employeur, services de consultation, surveillance, violence

LEg art. 4; CO art. 328; CP art. 187 à 200

www.formationprof.ch/aidememoire, www.harcelementsexuel.ch, www.non-c-non.ch

Hautes écoles spécialisées (HES)

Situées au niveau haute école, les hautes écoles spécialisées proposent un large éventail de formations proches de la pratique. L'enseignement prépare à l'exercice d'activités professionnelles qui requièrent l'application de connaissances et de méthodes scientifiques et, selon les domaines, des capacités artistiques et créatives. Domaines d'études: technique et technologies de l'information, architecture, construction et planification, chimie et sciences de la vie, agriculture et économie forestière, économie et services, design, santé, travail social, musique, arts de la scène et autres arts, linguistique appliquée, psychologie appliquée.

Pour être admis aux études HES, il faut avoir achevé une formation professionnelle initiale complétée par une maturité professionnelle ou avoir obtenu une maturité spécialisée dans une orientation correspondant au domaine d'études. Les titulaires de certificats de maturité sont admis sans examen s'ils peuvent justifier d'une expérience pratique d'une année dans le domaine correspondant aux études choisies.

Les études débouchant sur un diplôme sont proposées à deux niveaux: celui du bachelor et celui du master. Les filières au niveau bachelor dispensent une formation générale étendue et des connaissances fondamentales dans la discipline choisie. Elles préparent à l'obtention d'un titre conférant une qualification professionnelle. Les filières au niveau master dispensent des connaissances complémentaires et spécialisées dans la discipline choisie.

degré tertiaire, maturité professionnelle (MP)

Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE)

www.swissuniversities.ch/fr/, www.orientation.ch, www.sefri.admin.ch, www.shop.csfo.ch, Etudes en vue (présentation des différents domaines d'études)

Heures de formation

Les heures de formation sont prises en considération pour déterminer les prestations d'apprentissage dans les systèmes internationaux, en particulier en ce qui concerne la pratique professionnelle.

Les heures de formation comprennent les heures de présence, le temps moyen consacré à l'étude personnelle, les travaux individuels et les travaux de groupe, les autres mesures qui s'inscrivent dans le cadre de la formation, les contrôles des connaissances et les procédures de qualification ainsi que la mise en pratique des connaissances acquises et les stages accompagnés.

formateur/trice en entreprise, processus de Copenhague, responsables de la formation professionnelle

OFPr art. 42

Heures supplémentaires/ Temps de travail supplémentaire

Il n'est pas permis d'affecter au travail supplémentaire les jeunes gens âgés de moins de 16 ans révolus. Ceux qui sont âgés de 16 ans et plus peuvent être astreints au travail supplémentaire dans les limites du temps de travail journalier, à partir de 6 heures (le cas échéant entre 5–7 heures) et jusqu'à 22 heures. La durée maximum du travail journalier (9 heures) des jeunes jusqu'à l'âge de 18 ans ne doit cependant pas être dépassée. En outre, le temps de repos minimal (12 heures) doit être respecté.

Des heures supplémentaires ne peuvent être exigées que dans des circonstances particulières, telles que travaux extraordinaires, supplément de travail dû à la saison, événements imprévus de même que pour la réparation de dommages. Le travail supplémentaire doit être indemnisé ou compensé par des congés dans les 14 semaines qui suivent. La durée du temps à compenser doit être au moins égale à celle du temps supplémentaire qui a été fourni. On attribuera aux jeunes gens de préférence une compensation en temps plutôt qu'une indemnisation en argent. En ce qui concerne l'indemnisation, si la durée maximale du travail hebdomadaire prévue dans la loi sur le travail a été dépassée, le salaire contractuel sera augmenté au minimum de 25 %.

Si la durée contractuelle du travail a été dépassée par des heures supplémentaires, mais pas la durée maximale légale, le dédommagement sera basé sur les conventions écrites (contrat, CCT, CTT). A défaut d'une telle convention écrite, le salaire doit également être augmenté de 25 % au minimum.

Il arrive que la question se pose de savoir si les cours particuliers donnés par le formateur ou la formatrice doivent être considérés comme temps de travail supplémentaire; pour la formation professionnelle en entreprise, le temps de travail convenu dans le contrat doit servir de base. Les activités de formation en dehors du temps de travail et permettant de mieux atteindre les objectifs fixés (par exemple travail en soirée) doivent être calculées comme temps de travail. Il n'en est pas de même lorsque l'entreprise organise un cours facultatif qui permettra de mieux assimiler les connaissances qui ne sont pas l'objet du programme de formation réglementaire

ou contractuel ou qui constituent une aide facultative pour combler des lacunes de formation. On ne peut par contre accepter que soient imposées en dehors du temps de travail des tâches qui auraient un caractère punitif ou qui auraient pour but de combler des lacunes de formation imputables au formateur ou à la formatrice.

compensation, indemnisation de la personne en formation, temps de travail, travail en équipe, travail de nuit, travail du dimanche

LTr art. 12 s, 31; OLT 1 art. 25 s; OLT 5 art. 17; CO art. 321c

Immigration

L'accès à la formation professionnelle constitue un facteur d'intégration pour les jeunes immigré-e-s. Les services cantonaux compétents et les écoles professionnelles offrent diverses mesures de soutien (p. ex. des cours de langue) destinées à venir en aide aux apprenti-e-s ou aux adultes issus de l'immigration. Les entreprises formatrices contribuent à l'intégration des jeunes étrangers en leur offrant des places de formation et des emplois.

Depuis 2018, la grande majorité des cantons proposent un préapprentissage d'intégration d'une durée d'un an. Un programme pilote a été mis en place en collaboration avec la Confédération. Le préapprentissage d'intégration doit préparer les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire à suivre un apprentissage. Les participants peuvent acquérir dans un secteur professionnel les compétences pratiques, scolaires et linguistiques nécessaires pour réussir l'apprentissage auquel ils aspirent.

→ cours d'appui, permis de séjour et de travail, services de consultation, transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

LEtr; OLE; ALCP

www.sem.admin.ch, www.formationprof.ch/aidememoire

Indemnisation de la personne en formation

L'indemnisation (le salaire) de la personne en formation doit être stipulée dans le contrat d'apprentissage. Aucune prescription légale n'en indique le montant; toutefois, de nombreuses associations professionnelles publient des recommandations. Les offices ou services cantonaux de la formation professionnelle renseignent sur les salaires généralement pratiqués dans la profession et dans la région. La personne en formation doit recevoir un décompte de salaire, en règle générale chaque mois, au moment du paiement.

En cas de maladie, et pour autant que les pertes de salaire ne soient pas prises en charge par les assurances, l'apprenti-e a droit au paiement du salaire pendant une durée limitée. Cette durée a été fixée par les tribunaux; elle varie selon l'échelle appliquée:

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Echelle bâloise
- pendant trois semaines durant la première année;
- pendant deux mois durant la 2e et la 3e années;
- pendant trois mois durant la 4e année.

Echelle bernoise
- pendant trois semaines durant la première année;
- pendant un mois durant la 2e année;
- pendant deux mois durant la 3e et la 4e années.

Echelle zurichoise
- pendant trois semaines durant la première année;
- pendant huit semaines durant la 2e année;
- pendant neuf semaines durant la 3e année;
- pendant dix semaines durant la 4e année.

Déductions
Les déductions du salaire brut représentent respectivement les primes d'assurance (AC, ANP, APG, AVS et AI) et les prestations de l'employeur (p. ex. nourriture et logement). Le salaire net s'obtient après déduction de toutes les retenues. Les déductions doivent être mentionnées dans le contrat d'apprentissage. La loi stipule que les primes de l'assurance des accidents professionnels sont prises en charge par l'employeur. La fréquentation de l'école professionnelle et des cours interentreprises, celle des cours facultatifs et d'appui dans la mesure prévue par la loi et l'examen final ne doivent en aucun cas donner lieu à une réduction du salaire. Le salaire net résulte des déductions.

Si la personne en formation doit prendre ses repas à l'extérieur lorsqu'elle fréquente les cours interentreprises (CIE), le montant correspondant à ses débours habituels en dehors des CIE est à sa charge. L'entreprise formatrice n'est tenue de payer que la différence.

Gratification
La gratification est une indemnisation spéciale qui, en principe, ne correspond pas au treizième salaire, mais qui n'est remise qu'exceptionnellement et à bien plaire, par exemple pour récompenser des prestations particulièrement bonnes ou marquer d'excellents résultats de l'entreprise. Elle est cependant due si elle a été convenue. Elle est également due

lorsqu'il s'agit de versements réguliers et sans réserve, même si cela n'a pas été convenu expressément. Si les relations contractuelles se terminent avant la date à laquelle la gratification devrait être remise, l'apprenti y a droit dans une mesure proportionnelle au temps effectué, si cela a été convenu.

Divergence

En cas de divergence, le juge tranche. La procédure de conciliation est cependant recommandée dans un premier temps. En cas de procédure judiciaire, il convient de prendre en considération les dispositions du contrat d'apprentissage et celles de la convention collective de travail (CCT). Le paiement du salaire ne peut pas être interrompu à la suite d'une maladie ou d'un accident; il ne peut pas non plus être suspendu jusqu'au règlement des questions d'assurance.

Service militaire

Si la personne en formation doit accomplir du service militaire durant sa formation professionnelle initiale, elle a droit aux 80% de son salaire dans la même proportion qu'en cas de maladie. L'employeur doit assurer la différence si ce montant n'est pas couvert ou s'il est supérieur à l'allocation pour perte de gain.

Jouissance du salaire

La personne en formation a l'administration et la jouissance de son salaire (CC art. 323) qui lui appartient donc. Lorsqu'elle vit en ménage commun avec ses parents, ceux-ci peuvent exiger qu'elle contribue équitablement à son entretien.

Autres prestations salariales

En plus de l'indemnisation de base, il peut être fait mention dans le contrat d'apprentissage d'autres prestations de l'entreprise formatrice, par exemple gratifications ou suppléments divers (renchérissement, prise en charge des frais d'entretien des vêtements, de transport, etc.) mais aussi les contributions pour le logement et la pension.

Poursuite de l'activité dans l'entreprise

Lorsque l'apprenti-e reste dans l'entreprise après la formation professionnelle initiale, même s'il ou si elle n'a pas réussi l'examen final, un nouveau salaire est fixé d'entente entre les parties. La prolongation du contrat d'apprentissage

constitue un cas particulier. Il faut le cas échéant tenir compte des conventions collectives de travail.

→ acquisitions nécessaires à l'exercice de la profession, assurance-accidents, assurance-chômage, convention collective de travail (CCT), cours facultatifs, cours interentreprises (CIE), cours d'appui, déductions sociales, salaire en nature

§ lois AVS/AI/AC/APG et LAA; CO art. 322, 322d, 323, 323b, 324, 324a, 324b, 344a, 345a

Indemnité conventionnelle

Si, lors de la conclusion d'un contrat, l'une des parties promet à l'autre partie de fournir une prestation en argent (en plus de la compensation éventuelle d'un dommage) en cas de violation du contrat, elle s'engage à payer une indemnité conventionnelle. Le juge a la possibilité de réduire les indemnités conventionnelles qui seraient exagérées.

Dans le cadre de l'apprentissage, les indemnités conventionnelles ne jouent pas un grand rôle, notamment en raison de l'art. 337d CO. Selon cette disposition, lorsque la personne à former n'entre pas au service de l'employeur ou le quitte abruptement sans juste motif, l'entreprise formatrice a le droit d'exiger de l'apprenti-e une indemnité égale au quart de son salaire mensuel, de même qu'à la réparation du dommage supplémentaire.

→ contrat d'apprentissage, résiliation du contrat d'apprentissage

§ CO art. 160-163, 337d

Inspection du travail

L'exécution des dispositions de la loi sur le travail (LTr) incombe en partie aux cantons et en partie au Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), direction du travail. Le Seco dispose à cet effet de l'Inspection fédérale du travail à Berne. Les décisions administratives peuvent faire l'objet de recours auprès du Tribunal administratif fédéral.

Les tâches de l'inspection fédérale du travail consistent à:

- surveiller l'exécution des dispositions sur la protection des travailleurs par les cantons, notamment dans les do-

maines de la santé (loi sur le travail LTr) et de la sécurité (loi sur l'assurance-accidents LAA) au poste de travail;

- veiller à ce que l'exécution de ces dispositions se fasse de manière coordonnée et uniforme dans toute la Suisse;
- former les inspecteurs cantonaux et les assister pour résoudre des problèmes complexes;
- participer à titre d'autorité de surveillance à la procédure d'approbation des plans et d'aménagement des locaux de travail et promouvoir ainsi la protection de la santé et la prévention des accidents;
- conseiller les employeurs, les travailleurs, les spécialistes et les autres personnes concernées sur la protection de la santé au poste de travail;
- publier des directives, aide-mémoire, etc.

L'exécution des prescriptions (lois sur le travail et les accidents) incombe aux inspections cantonales du travail, sauf pour l'Administration fédérale, les entreprises de la Confédération et celles qui ne sont pas assujetties à la Suva en vertu de la LAA.

Les tâches des inspections cantonales consistent à:

- approuver des plans et accorder des autorisations d'exploitation pour les entreprises industrielles;
- émettre des directives et des décisions;
- visiter les entreprises pour contrôler:
  - la protection de la santé,
  - la prévention des accidents,
  - les temps de travail et de repos,
  - l'application des dispositions particulières de protection des jeunes travailleurs, des femmes enceintes et des mères qui allaitent.

→ autorités, loi sur le travail (LTr), Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

S LTr art. 41 et 42; OLT 1 art. 75 et 79

H www.formationprof.ch/aidememoire, www.iva-ch.ch, www.seco.admin.ch/fr

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) est le centre de compétences de la Confédération pour l'enseignement et la recherche en matière de pédagogie professionnelle, formation professionnelle et développement des professions. La formation des enseignant-e-s des écoles professionnelles et des autres responsables de la formation professionnelle (notamment les expert-e-s aux examens) ainsi que la recherche et développement font partie de ses missions essentielles. En outre, l'IFFP exécute, contre rémunération, des mandats pour le compte de tiers.

→ enseignant-e-s des écoles professionnelles, pédagogie professionnelle, recherche en formation professionnelle

H www.iffp.swiss

Institution de formation

Dénomination collective pour désigner les prestataires de formation, par exemple les écoles professionnelles et les centres de formation professionnelle. Une institution de formation conçoit et réalise des offres de formation et peut aussi organiser les procédures de qualification ou certaines parties d'entre elles. Une institution de formation peut exercer son activité indépendamment de ses locaux (p. ex. enseignement à distance).

→ cours interentreprises, degré tertiaire, école professionnelle, formation professionnelle supérieure

H LFPr art. 16 al. 2a

Jours fériés

Conformément à la loi sur le travail, les jours fériés peuvent être assimilés aux dimanches. En principe, l'occupation de travailleurs, y compris celle des personnes en formation, n'est pas autorisée durant les jours fériés assimilés aux dimanches. Des exceptions sont réglées par la loi (par exemple pour l'hôtellerie et la restauration).

En plus du 1er août décrété jour férié par la Confédération, les cantons ont la possibilité de fixer par année au maximum huit jours fériés. En cas de nécessité (par exemple lorsque la population appartient à des confessions différentes), les cantons ont la possibilité de fixer des jours fériés différents selon les régions qui composent leur territoire.

→ temps de repos, temps de travail, travail du dimanche

LTr art. 20a

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Libre choix de la profession

La Constitution fédérale garantit le libre choix de la profession et de l'emploi. On ne peut cependant pas en déduire que chacun peut apprendre et exercer la profession de son premier choix. Les conditions posées pour apprendre une profession, comme l'offre de places de formation, sont des facteurs limitatifs.

→ orientation professionnelle, universitaire et de carrière

§ Cst. art. 27

Lieux de formation

L'une des caractéristiques et des forces de la formation professionnelle réside dans sa relation étroite avec le monde du travail. Elle se reflète dans les lieux de formation qui dispensent ensemble la formation initiale:

Entreprise formatrice

La formation à la pratique professionnelle se déroule en règle générale dans une entreprise où les apprenti-e-s acquièrent les aptitudes professionnelles pratiques. Elle peut aussi s'accomplir dans un réseau d'entreprises formatrices. Dans ce cas, plusieurs entreprises offrent ensemble une place de formation.

Ecole professionnelle

L'école professionnelle dispense la formation scolaire. Celle-ci comprend un enseignement professionnel et un enseignement de culture générale.

Centre de cours interentreprises

Ils visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base. Ils complètent la pratique professionnelle et la formation scolaire.

→ collaboration entre les lieux de formation, cours interentreprises (CIE), écoles de métiers, école professionnelle, entreprise formatrice, formation initiale en école, réseau d'entreprises formatrices

§ LFPr art. 16, 21, 23; OFPr art. 14, 17 ss

Liste des professions

Elle consiste en un état détaillé des dispositions légales applicables à toutes les offres de formation reconnues par la Confédération (formation professionnelle initiale et formation professionnelle supérieure). La liste des professions comprend en outre les adresses de tous les prestataires de formation et des administrations compétentes.

Le SEFRI actualise régulièrement la liste des professions. Cette publication est disponible en ligne.

→ formation professionnelle initiale, formation professionnelle supérieure, ordonnances de formation

H www.sefri.admin.ch (Liste des professions)

Loi sur la durée du travail (LDT)

La loi sur la durée du travail (loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics) correspond presque, par son but et son contenu, à la loi sur le travail. Toutefois, les deux lois les plus importantes en matière de protection des travailleurs dans le domaine public ont un champ d'application différent: la plupart des travailleurs des entreprises du trafic public (avant tout les CFF, les chemins de fer privés concessionnaires, les entreprises de transport automobile, de navigation et de téléphériques) sont soumis à la loi sur la durée du travail et non à la loi sur le travail.

Les apprentis qui accomplissent leur formation dans une entreprise conformément à l'art. 1 de la LDT et qui sont considérés comme salariés au sens de l'art. 2 LDT ne sont pas soumis à la loi sur le travail, mais à la loi sur la durée du travail.

Pour des raisons pratiques, il n'est pas fait état dans ce lexique d'autres dispositions de la loi sur la durée du travail.

→ loi sur le travail (LTr)

S LDT

H www.seco.admin.ch/fr

Loi sur la formation continue

On entend par formation continue une formation dispensée en dehors de la formation formelle, notamment dans des cours organisés, avec des programmes d'enseignement et une relation enseignant-apprenant définie.

La loi fédérale sur la formation continue (entrée en vigueur le 1er janvier 2017) a pour but de promouvoir la qualité et la transparence des offres et d'améliorer l'égalité des chances. La loi traduit dans les faits l'article constitutionnel sur la formation continue (art. 64a Cst.). Elle inscrit la formation continue dans l'espace suisse de formation et définit les principes relatifs à la responsabilité, à la qualité, à la prise en compte des acquis dans la formation formelle, à l'amélioration de l'égalité des chances et à la concurrence. Ces principes concernent en premier lieu la législation spéciale au niveau fédéral et cantonal. La loi prévoit en outre des conditions homogènes pour les subventions allouées à la formation continue en vertu des lois spéciales de la Confédération.

La loi sur la formation continue règle aussi l'encouragement de l'acquisition et du maintien de compétences de base chez les adultes (lecture, écriture et expression orale dans une langue nationale, mathématiques élémentaires, utilisation des technologies de l'information et de la communication). Les cantons ont la possibilité de recevoir des subventions fédérales à cet effet.

De plus, la loi sur la formation continue permet l'octroi d'aides financières à des organisations qui sont actives dans le domaine de la formation continue à l'échelle nationale et fournissent des prestations d'ordre général au profit de la formation continue.

→ degré tertiaire, formation continue à des fins professionnelles, formation professionnelle supérieure, organisations du monde du travail (OrTra),

Cst. art. 64a, loi fédérale sur la formation continue (LFCo) du 20 juin 2014, ordonnance sur la formation continue (OFCo) du 24 février 2016

www.orientation.ch, www.sefri.admin.ch

Loi sur la formation professionnelle (LFPr)

La loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002, entrée en vigueur le 1er janvier 2004, base légale la plus importante en matière de formation, régit tous les domaines professionnels, à l'exception de ceux des hautes écoles universitaires. Alors qu'ils dépendaient précédemment d'autres dispositions, les domaines de la santé, du social et des arts (SSA) ainsi que l'agriculture et la sylviculture sont maintenant régis par la loi sur la formation professionnelle (LFPr). Elle comprend les prescriptions de droit public de la Confédération dans les domaines suivants:

- formation professionnelle initiale, y compris la maturité professionnelle;
- formation professionnelle supérieure;
- formation continue à des fins professionnelles;
- procédures de qualification, certificats et titres;
- formation des responsables de la formation professionnelle;
- orientation professionnelle, universitaire et de carrière;
- participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle.

Elle règle aussi les dispositions d'exécution (autorités, justice administrative, dispositions pénales).

La LFPr est complétée par de nombreuses dispositions d'exécution de la Confédération et des cantons, par exemple:

- ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003 (OFPr);
- ordonnances de formation régissant les différentes professions;
- dispositions cantonales (lois d'application);
- ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale (OCMCG);
- ordonnance du DEFR sur les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures.

Les relations entre l'entreprise formatrice et la personne en formation sont non seulement régies par la législation fédérale

sur la formation professionnelle, mais aussi par les dispositions du Code des obligations (CO) concernant le contrat d'apprentissage et celles de la loi sur le travail (LT) en matière de protection de la santé des travailleurs.

→ autorités, formation continue à des fins professionnelles, formation professionnelle initiale, office de la formation professionnelle; orientation professionnelle, universitaire et de carrière; recherche en formation professionnelle

§ Cst. art. 63; LFPr; OFPr; lois cantonales sur la formation professionnelle

H www.sefri.admin.ch

Loi sur le travail (LTr)

La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LT) du 13 mars 1964 s'applique en grande partie aux relations de travail. La LTr relève du droit public et contient des dispositions sur la protection des travailleurs dans les entreprises publiques et privées. Les principaux chapitres concernent les dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents, la durée du travail et du repos, la protection des jeunes travailleurs, des femmes enceintes et des mères qui allaitent. Les dispositions de la LTr sont en principe contraignantes et sont dès lors soumises à une surveillance.

→ inspection du travail, loi sur la durée du travail (LDT), ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), temps de repos, temps de travail

§ LDT, LTr, OLT 1-5, ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale, ordonnance du DEFR du 4 décembre 2007 sur les travaux dangereux pour les jeunes

H www.seco.admin.ch/fr

Majorité

Est majeure la personne qui a atteint l'âge de 18 ans révolus. Selon le Code civil, est majeur-e celui/celle qui est capable de discernement et n'est pas interdit-e. Il/elle possède dès lors la faculté d'agir. La personne majeure n'a plus besoin d'être légalement représentée par ses parents, le cas échéant par l'autorité tutélaire, pour exercer ses droits et ses devoirs.

Dès l'âge de 18 ans révolus, une personne en formation peut, selon les dispositions légales en vigueur, conclure, modifier ou rompre le contrat d'apprentissage sans en référer à ses parents ou le cas échéant à l'autorité tutélaire. La personne majeure signe elle-même ses bulletins scolaires et avis d'absence.

Le principe du domicile s'applique aux apprenti-e-s d'origine étrangère. S'ils habitent en Suisse, l'âge de la majorité est de 18 ans. La réglementation du pays de domicile s'applique en revanche aux frontaliers/ières.

→ loi sur le travail (LTr), parties contractantes, personne en formation, représentation légale

CC art. 12 ss; CO art. 329a et 345a

www.formationprof.ch/aidememoire

Maladie et accident

Les principes suivants doivent être observés en cas de maladie ou d'accident de l'apprenti-e:

- Lorsque la personne en formation est empêchée d'exécuter son travail, elle doit l'annoncer ou le faire annoncer immédiatement à l'entreprise. Normalement, un certificat médical doit être présenté dès le troisième jour. Dans certaines circonstances, le certificat peut toutefois être demandé dès le premier jour, si l'assurance contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler l'exige ou si des raisons éducatives le justifient.
- La personne en formation ne peut être tenue de compenser les absences pour raison de maladie ou d'accident. Si la durée de l'apprentissage devait être prolongée, voir le mot-clé «Prolongation de la durée de la formation professionnelle initiale».

- Si la personne en formation est empêchée de fréquenter l'enseignement professionnel pour raison de maladie ou d'accident, elle doit en avertir l'école professionnelle conformément aux dispositions réglementaires.
- Si la personne en formation est empêchée de participer à l'examen final pour des raisons de maladie ou d'accident, elle doit remettre un certificat médical à l'autorité compétente. La possibilité lui sera en règle générale offerte de le subir après sa guérison. Les modalités de cet examen sont fixées par les autorités responsables des examens.

Paiement du salaire en cas d'accident

L'assurance-accidents couvre la perte de gain consécutive à un accident. Le droit aux indemnités journalières commence le troisième jour après le jour de l'accident. L'employeur est tenu (selon le CO) de payer au moins les quatre cinquièmes du salaire pour les trois premiers jours (y compris celui de l'accident)

Paiement du salaire en cas de maladie

Si la personne en formation n'est pas responsable de sa maladie (imprudence grave), l'employeur doit (selon le CO) lui verser le salaire complet, y compris une certaine compensation pour d'éventuelles prestations en nature, pendant une durée déterminée.

Les tribunaux ont fixé différentes échelles concernant l'obligation de payer le salaire en cas de maladie:

Echelle bâloise

- pendant trois semaines durant la première année;
- pendant deux mois durant la 2e et la 3e années;
- pendant trois mois durant la 4e année.

Echelle bernoise

- pendant trois semaines durant la première année;
- pendant un mois durant la 2e année;
- pendant deux mois durant la 3e et la 4e années.

Echelle zurichoise

- pendant trois semaines durant la première année;
- pendant huit semaines durant la 2e année;
- pendant neuf semaines durant la 3e année;
- pendant dix semaines durant la 4e année.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Par convention écrite, contrat type de travail ou convention collective de travail, il est possible d'établir une réglementation différente de celle fixée par la loi si l'employeur assure la personne en formation pour une indemnité journalière en cas de maladie. La différence peut concerner aussi bien la durée de l'obligation de paiement du salaire que le montant de l'indemnité. Cependant, elle doit être au minimum équivalente à la protection légale de l'apprenti-e prévue à l'article 324a du CO. Cette équivalence est fonction de la durée et de l'importance des prestations d'assurance, mais aussi de la prise en charge des primes par l'employeur.

La solution suivante est fort répandue: L'employeur paie 80 % du salaire pendant un délai d'attente de 30 jours. L'assurance prend ensuite également 80 % du salaire en charge pendant 730 jours en l'espace de 900 jours. L'employeur supporte la moitié des primes d'assurance, l'autre moitié étant à la charge de l'apprenti-e/du travailleur ou de la travailleuse. Les tribunaux admettent l'équivalence si l'employeur prend au moins 50 % des primes à sa charge.

→ absences de l'école professionnelle, absences de l'entreprise formatrice, assurance-accidents, assurance-maladie, examen final, indemnisation de la personne en formation, vacances

§ CO art. 324a et s, 328 s; LTr art. 6 ss; LAA art. 6 ss, OPA

www.formationprof.ch/aidememoire, www.formationprof.ch/adresses

Maladies professionnelles

Les maladies professionnelles sont directement ou principalement en rapport avec l'activité professionnelle. Elles sont liées aux effets de différents facteurs: bruit, polluants, secousses, éclairage inadapté, mauvaise posture physique, températures extrêmes, etc.

La loi fédérale sur le travail interdit de faire exécuter aux jeunes travailleurs et aux personnes en formation des travaux dangereux ou comportant des risques de maladie ou d'intoxication. Cette disposition s'applique aussi aux jeunes en stage d'orientation.

→ assurance-accidents, certificat médical, loi sur le travail (LTr), médecine du travail, travaux dangereux

LAA art. 9; LTr art. 29 al. 3; OLT 1; OLT 3; OLT 5 art. 24, Ordonnance du DEFR du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité

Marché des places d'apprentissage

Les offres des entreprises et la demande des jeunes se rejoignent sur le marché des places d'apprentissage. L'Etat joue un rôle de médiateur: il se charge de créer des conditions de base optimales pour les entreprises, favorise l'offre de places d'apprentissage et soutient les jeunes dans le processus de choix d'une profession.

Les entreprises ont elles-mêmes intérêt à offrir des places de formation d'avenir et des perspectives professionnelles attrayantes aux jeunes. Elles garantissent ainsi leur relève de personnel correctement qualifié. Parallèlement, l'offre de places d'apprentissage reflète les besoins à long terme du marché du travail. Les changements structurels se répercutent sur le marché des places d'apprentissage. Les fluctuations conjoncturelles exercent une influence dans la mesure où des commandes sont également nécessaires dans la formation professionnelle duale pour pouvoir former des apprenti-e-s.

→ baromètre des places d'apprentissage, bourse des places d'apprentissage, entreprise formatrice, marketing des places d'apprentissage, orientation professionnelle, universitaire et de carrière

LFPr art. 1, 3, 55

www.formationprof.ch, www.orientation.ch/dyn/show/2930 (Bourse des places d'apprentissage)

Marketing des places d'apprentissage

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail veillent ensemble à assurer une offre suffisante en places d'apprentissage.

Le marketing des places d'apprentissage fait partie du champ d'activité des cantons. Les offices cantonaux de formation professionnelle sont en prise directe avec la réalité de leur région et entretiennent sur place les contacts avec les entre-

prises et les associations professionnelles. De ce fait, ils sont à même d'évaluer au mieux le développement de l'offre de places d'apprentissage, de prendre à temps des mesures adéquates. Ils bénéficient du soutien financier de la Confédération.

Exemples de mesures en matière de marketing des places d'apprentissage:

- campagnes d'information, d'image et publicitaires de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (p. ex. vignette entreprise formatrice);
- engagement de promoteurs des places d'apprentissage; ils s'adressent aux entreprises et les encouragent à créer des places de formation;
- listes officielles des places d'apprentissage disponibles (bourse cantonale des places d'apprentissage);
- prestations de services en matière de placement;
- incitations financières de la Confédération et des cantons pour les projets de promotion des places d'apprentissage (p. ex. constitution de réseaux d'entreprises formatrices).

→ bourse des places d'apprentissage; entreprise formatrice, office de la formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière; vignette «entreprise formatrice»

LFPr art. 1 et 3

www.formationprofessionnelleplus.ch

Maturité professionnelle (MP)

La maturité professionnelle fédérale complète la formation professionnelle initiale avec CFC par une formation générale approfondie. La formation s'achève par les examens de maturité professionnelle.

Les personnes qui commencent une formation professionnelle initiale avec CFC peuvent suivre parallèlement l'école préparant à la maturité professionnelle, à condition de remplir les conditions d'admission. L'accord de l'entreprise formatrice doit figurer dans le contrat d'apprentissage.

Les personnes qui ont obtenu le CFC au terme de la formation professionnelle initiale peuvent préparer la maturité profes-

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

sionnelle soit à plein temps soit en cours d'emploi. L'examen fédéral de maturité professionnelle (EFMP) donne la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle sans avoir suivi au préalable les cours d'une filière de formation reconnue.

L'enseignement comprend trois domaines:

- domaine fondamental
- domaine spécifique
- domaine complémentaire

Le domaine fondamental comprend les branches suivantes pour toutes les orientations:

- première langue nationale
- deuxième langue nationale
- troisième langue
- mathématiques

Les branches ci-après font partie du domaine spécifique:

- finances et comptabilité
- arts appliqués, art, culture
- information et communication
- mathématiques
- sciences naturelles
- sciences sociales
- économie et droit

L'enseignement doit être suivi dans deux branches, en fonction de l'orientation.

Les branches ci-après font partie du domaine complémentaire:

- histoire et institutions politiques
- technique et environnement
- économie et droit

L'enseignement doit être suivi dans deux branches, en fonction de l'orientation.

En plus de l'enseignement dans les différentes branches, la maturité professionnelle a aussi pour objectif de promouvoir les compétences méthodologues, sociales et personnelles par le biais du travail interdisciplinaire.

Par conséquent, un travail interdisciplinaire centré sur un projet (TIP) fait partie de l'examen de maturité professionnelle. Les personnes en formation réalisent un travail autonome

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

qui se rapporte au monde professionnel et à au moins deux branches de l'enseignement menant à la maturité professionnelle.

Les titulaires du certificat fédéral de maturité professionnelle peuvent accéder, sans examen, aux études dans une haute école spécialisée, à la condition que la formation initiale corresponde à la filière choisie. Si tel n'est pas le cas, ils peuvent être admis après avoir accompli un stage pratique (expérience professionnelle) d'une durée d'une année.

Les titulaires du certificat fédéral de maturité professionnelle ont aussi la possibilité de passer un examen complémentaire «passerelle maturité professionnelle/maturité spécialisée – hautes écoles universitaires».

Un supplément au certificat accompagne le certificat fédéral de maturité professionnelle. Il indique la classification ISCED (International Standard Classification of Education). Voir supplementprof.ch

→ école professionnelle, écoles de culture générale, enseignement de culture générale (ECG), formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), formation professionnelle supérieure, hautes écoles spécialisées (HES), passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires, supplementprof.ch, titres délivrés

LFPr art. 25; OFPr art. 22; Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale (OMPr) du 24 juin 2009

www.formationprof.ch/aidememoire, www.maturiteprofessionnelle.ch/fr, www.sefri.admin.ch, www.supplementprof.ch

Médecine du travail

La médecine du travail se préoccupe des relations entre travail et profession d'une part, de l'homme, sa santé et ses maladies d'autre part. Le but de la médecine du travail est de maintenir et de promouvoir dans toute la mesure du possible le bien-être physique, mental et social des travailleurs au sein des entreprises, quelle que soit leur profession.

Les dispositions légales en matière de protection de la santé et de prévention des accidents se trouvent dans le Code des

obligations (obligations de l'employeur) et dans les lois sur l'assurance-accident et le travail. L'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA) et, de manière concrète, la Directive MSST 6508 exigent de faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail lorsque cela s'avère nécessaire pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

La Confédération (Seco) peut décréter que, pour certaines professions, le contrat d'apprentissage ne peut être approuvé que s'il est accompagné d'un certificat médical d'aptitude à l'exercice de la profession choisie. Les associations professionnelles et les cantons renseignent.

→ maladies professionnelles, prévention des accidents

§ CO art. 319, 321, 328; LTr art. 6; OLT5 art. 18; LAA art. 82, OPA; directive MSST 6508

H www.ekas.admin.ch, www.seco.admin.ch/fr

Mesures relatives au marché du travail

Pour accroître la qualification professionnelle des personnes sans emploi, pour les intégrer de manière rapide et durable sur le marché de l'emploi, les offices régionaux de placement (ORP) proposent différentes offres sous la forme de:

- cours de perfectionnement
- stages de formation et stages professionnels
- entreprises d'entraînement
- allocations de formation et d'initiation au travail
- semestres de motivation
- programmes d'emploi temporaire
- soutien d'une activité indépendante

Les offices régionaux de placement (ORP) renseignent.

→ assurance-chômage, chômage, offices régionaux de placement (ORP), offres de formation transitoires, Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

§ LACI art. 59 ss

H www.aost.ch, www.seco.admin.ch/fr, www.travail.swiss

Mobbing

Le mobbing consiste en un abus de pouvoir au travail, à l'école professionnelle, dans les associations ou ailleurs. Dans l'entreprise, le mobbing peut se produire entre supérieurs et subordonnés et concerner aussi les apprenti-e-s. Les actes de mobbing typiques consistent à répandre des rumeurs, humilier, donner des ordres excessifs ou avilissants, dénigrer sans cesse le travail fourni, mettre une personne à l'écart, proférer des menaces…

En cas de mobbing, les parties agissent souvent dans le flou; elles n'ont pas les buts communs qui caractérisent une confrontation classique, comme celui de trancher une question factuelle. Pour que des comportements désagréables soient désignés comme relevant du mobbing, ils doivent s'être prolongés sur une certaine période.

L'employeur est tenu de protéger son personnel contre le mobbing. En présence d'indices d'un comportement fautif, les offices cantonaux de la formation professionnelle sont en première ligne pour donner des informations. Ils conseillent et communiquent les adresses de services spécialisés.

services de consultation

LTr art. 6; CO art. 328

www.formationprof.ch/aidememoire

Nombre maximum de personnes en formation

Les ordonnances de formation indiquent dans chaque cas le nombre des personnes qui peuvent être formées par rapport à l'effectif des professionnels employés par l'entreprise formatrice. Le nombre maximum dépend des exigences spécifiques de la profession et des professionnels occupés en permanence par l'entreprise. L'office cantonal de la formation professionnelle statue sur les éventuelles exceptions.

→ autorisation de former, ordonnances de formation

§ ordonnance de formation

Notes

Conformément à la LFPr, les prestations fournies à l'école professionnelle et lors des procédures de qualification sont exprimées par des notes entières ou par des demi-notes. La meilleure note est 6, la plus mauvaise 1. En fonction des dispositions applicables, les notes peuvent faire l'objet de recours. Les informations concernant les voies de recours sont communiquées avec les notes.

Chaque ordonnance de formation indique quelles notes des trois lieux de formation sont prises en considération dans le calcul de la note d'expérience. Cette note correspond à la moyenne arithmétique des notes retenues à cet effet et correspond à une position dans le calcul de la note globale. La note d'expérience fait partie de la note globale. Il ne s'agit pas d'un domaine de qualification.

Chacun des lieux de formation (école professionnelle, centre de cours interentreprises, entreprise formatrice) peut en principe attribuer une note d'expérience. Selon les dispositions de l'ordonnance de formation, la note d'expérience peut consister en une seule note ou résulter des notes d'expérience attribuées par deux ou trois lieux de formation. La note d'expérience reprise seule est arrondie à la demi-note ou à la note entière. Lorsqu'elle se compose des notes de deux ou trois lieux de formation, la note moyenne est arrondie à la première décimale. La note d'expérience correspond, selon les cas, à la moyenne des notes concernant la formation à la pratique professionnelle, l'enseignement des connaissances professionnelles, les cours interentreprises.

© 2025 CSFO, Berne

La note globale correspond à la moyenne (arrondie à la première décimale) des notes attribuées aux différents domaines de qualification de l'examen final et de la note d'expérience. La note globale se calcule en fonction des domaines de qualification figurant dans l'ordonnance et de leur pondération.

La personne qui remplit les conditions de réussite fixées dans l'ordonnance de formation d'une profession donnée obtient le certificat fédéral de capacité ou l'attestation fédérale de formation professionnelle et reçoit un bulletin de notes. Le CFC ou l'AFP ainsi que le bulletin de notes sont établis par l'autorité responsable des examens.

→ certificats, examen final, ordonnances de formation, procédures de qualification (PQ), protection légale, recours

§ LFPr art. 34; OFPr art. 34; ordonnance de formation

Office de la formation professionnelle

L'exécution de la loi fédérale sur la formation professionnelle incombe aux cantons. L'autorité compétente est dans la plupart des cas l'office (ou le service) de la formation professionnelle, parfois aussi l'office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle ou la direction générale de l'enseignement postobligatoire. C'est le centre cantonal de compétences pour toutes les questions de formation professionnelle. Dans quelques cantons, l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est aussi rattachée à l'office de la formation professionnelle.

Les cantons assurent le financement et la coordination de la formation professionnelle conformément à la loi fédérale sur la formation professionnelle et à la législation cantonale. Ils assument les responsabilités qui leur sont dévolues.

Ils exercent la surveillance de la formation professionnelle initiale, tant dans les entreprises formatrices, les écoles professionnelles que les centres de cours interentreprises, organisent les examens et les autres procédures de qualification et veillent au développement de la qualité dans les trois lieux de formation (entreprise formatrice, école professionnelle, centre de cours interentreprises) en collaboration avec les partenaires.

Les cantons participent au développement continu de la formation professionnelle; ils peuvent soit lancer et réaliser eux-mêmes des projets, soit s'associer aux projets d'autres organes et en assurer le financement.

Ils coordonnent leur activité à l'échelle d'une région, à celle de la région linguistique et au plan national dans le cadre de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle, conférence spécialisée de la CDIP, avec la Confédération et les organisations du monde du travail. Ils garantissent en particulier la mobilité des personnes en formation par le biais des accords intercantonaux de la CDIP (Accord sur les écoles professionnelles AEPr, Accord intercantonal sur les écoles supérieures spécialisées AESS).

➔ autorités, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), surveillance

LFPr art. 24; OFPr art. 11, 20; lois cantonales sur la formation professionnelle

www.cdip.ch, www.csfp.ch, www.formationprof.ch/adresses

Offices régionaux de placement (ORP)

Les offices régionaux de placement (ORP) sont une institution de l'Etat chargée d'exécuter la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et responsable, avec les cantons, du service public de l'emploi. Il existe 120 centres ORP répartis dans tout le pays. Ils fournissent des prestations aux employeurs et aux demandeurs d'emploi.

Selon les indications du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), autorité suisse du marché du marché de l'emploi, les ORP visent à une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Les tâches des ORP consistent à inscrire les demandeurs d'emploi et à publier les postes vacants ainsi qu'à offrir un service de placement et conseil aux demandeurs d'emploi. A cet effet, on vise une étroite collaboration entre les ORP et les agences de placement privées.

Les personnes qui entendent bénéficier des prestations de l'assurance-chômage sont tenues par la loi de s'annoncer à l'ORP. Les centres sont financés par le fonds de l'assurance-chômage. Les cantons instituent et exploitent les ORP.

Les ORP offrent les prestations suivantes aux personnes sans emploi:

- entretiens réguliers
- soutien dans la recherche d'un emploi
- communication des places vacantes
- inscription à des cours, entreprises d'entraînement, semestres de motivation et programmes d'occupation
- renvois à d'autres institutions, p. ex. à l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
- promotion d'une activité indépendante
- versement de contributions aux frais de déplacement quotidiens et aux frais de déplacement et de séjours hebdomadaires

Les ORP sont aussi chargés d'exercer des contrôles pour prévenir les abus.

Les employeurs peuvent aussi recourir aux services des ORP. En plus du placement des personnes à la recherche d'un emploi, les ORP mettent à disposition les moyens suivants:

- allocations d'initiation au travail
- allocations de formation
- stages de formation, stages professionnels
- mesures préventives en faveur des personnes menacées par le chômage

→ assurance-chômage, chômage, mesures relatives au marché du travail; orientation professionnelle, universitaire et de carrière

§ LACI; LSE

www.travail.swiss

Offres de formation transitoires

Les formations transitoires offertes après la scolarité obligatoire préparent à la formation professionnelle initiale et permettent aux jeunes d'augmenter leurs chances sur le marché des places d'apprentissage grâce à une meilleure qualification. Les formations transitoires sont destinées d'une part à combler les lacunes d'un bagage scolaire insuffisant, elles consistent d'autre part en une introduction à la pratique professionnelle. Ces formations permettent aussi de concrétiser le choix d'une profession. Elles durent jusqu'à une année.

Les raisons de suivre une formation transitoire peuvent être multiples. Ainsi, certaines professions exigent des compétences particulières dans des disciplines scolaires précises, qu'il s'agit, parfois, de rattraper après la scolarité obligatoire. Dans d'autres cas, ce sont les jeunes eux-mêmes qui, en raison de leur manque de maturité ou d'un bagage scolaire insuffisant, ne sont pas en mesure de commencer une formation professionnelle. Bon nombre d'entre eux doivent toutefois recourir à une offre de formation transitoire, parce qu'ils ne trouvent pas de place d'apprentissage.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

- Formations transitoires purement scolaires
  Les offres purement scolaires ne transmettent qu'une formation de culture générale, sans éléments de pratique. Il s'agit en général d'une année de préparation au choix d'une profession, d'écoles de préparation à la formation professionnelle ou de cours et de classes d'intégration.

  Les cours d'intégration – souvent nommés classes d'accueil en Suisse romande – sont réservés aux jeunes de langue étrangère; ils leur permettent d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires de la langue locale et de s'intégrer dans la vie sociale. Ils préparent par ailleurs à la formation professionnelle initiale. La forme des cours d'intégration varie d'un canton à un autre.

  Voir le mot-clé «Immigration» pour davantage d'Informations au sujet de la formation professionnelle initiale pour les réfugiés reconnus et le préapprentissage d'intégration

- Préapprentissage
  Le préapprentissage est une formation transitoire qui comprend une partie pratique et une partie scolaire. La répartition est en général la suivante: deux jours par semaine à l'école, trois jours dans une entreprise. La formation pratique se déroule parfois dans les propres ateliers de l'école.

- Cours préparatoires
  Ce sont des formations transitoires offertes par les écoles professionnelles, assorties de travaux pratiques dans leurs propres ateliers. Elles préparent aux formations professionnelles dans des domaines comme les arts visuels.

Les semestres de motivation sont financés par l'assurance-chômage. Ils sont surtout fréquentés par les jeunes libérés de la scolarité obligatoire ou qui ont interrompu une formation subséquente et n'ont pas encore trouvé de place d'apprentissage. L'objectif consiste à leur procurer une place d'apprentissage ou de formation et à faciliter ainsi leur accès à une formation professionnelle initiale.

Les séjours linguistiques représentent une autre solution transitoire. Les jeunes les organisent en règle générale avec l'aide de leurs parents. Ils fréquentent une école de langue dans une autre région linguistique de Suisse ou à l'étranger. Dans bien des cas, ils/elles séjournent dans une famille, aident au ménage et/ou s'occupent des enfants (travail au pair).

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

case management formation professionnelle, immigration, transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

LFPr art. 12, 53 al. 2; OFPr art. 7; LACI art. 64a et 59cbis; OACI art. 97b

www.formationprof.ch/bases/formation-professionnelle-initiale
Egger, Dreher & Partner AG, Etude approfondie sur les offres de formation transitoires entre scolarité obligatoire et formation professionnelle, 2007; peut être téléchargée sur le site www.sefri.admin.ch

Ordonnances de formation

Les ordonnances de formation (officiellement dénommées ordonnances sur la formation professionnelle initiale ou ordonnances SEFRI) se limitent aux aspects juridiques les plus importants. Elles définissent les éléments fondamentaux de la profession, en particulier:

- objet et durée de la formation initiale
- objectifs et exigences de la formation à la pratique professionnelle et de la formation scolaire
- sécurité au travail, protection de la santé et protection de l'environnement
- étendue de la formation dans les différents lieux de formation
- exigences posées aux formateurs et nombre maximal de personnes en formation dans l'entreprise
- dossier de formation, rapport de formation et dossier des prestations
- procédure de qualification
- certificat et titre
- développement de la qualité et organisation

Le plan de formation fait partie intégrante de l'ordonnance de formation. Il représente le concept pédagogique de la formation professionnelle initiale

L'organisation du monde du travail (le plus souvent une association professionnelle) est responsable du contenu de l'ordonnance. Le SEFRI contrôle les documents, organise

la procédure de consultation auprès des milieux intéressés, édicte l'ordonnance et la met en vigueur.

Les commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q) veillent à ce que les contenus et la qualité des formations professionnelles initiales soient régulièrement adaptés aux exigences du monde du travail.

associations professionnelles, commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q), organisations du monde du travail (OrTra), plan de formation

LFPr art. 19; OFPr art. 12, 13

www.sefri.admin.ch
Manuel Processus de développement des professions dans la formation professionnelle initiale du 30 mars 2017, SEFRI (précédemment OFFT)

Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs

L'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) contient des dispositions particulières concernant les jeunes en formation. L'âge de protection des jeunes ayant été abaissé à 18 ans, ces dispositions ne concernent les apprenti-e-s que jusqu'à leur 18e anniversaire.

Les travaux dangereux sont en principe interdits aux jeunes. Des dérogations à cette interdiction sont possibles quand l'activité est indispensable dans le cadre de la formation professionnelle initiale. De plus, conformément à l'article 4, al. 4, de l'OLT 5, les dérogations doivent être définies dans l'ordonnance de formation et les mesures d'accompagnement dans l'annexe 2 au plan de formation.

L'âge minimum pour les travaux dangereux effectués dans le cadre de la formation professionnelle initiale a été abaissé de 16 à 15 ans en 2014.

Le travail de nuit ou du dimanche ne peut être autorisé pour les jeunes de moins de 18 ans que s'il est nécessaire pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale. Les autorisations délivrées dans des cas particuliers devraient demeurer l'exception dans la mesure où une seconde ordonnance du DEFR relative à l'OLT 5 indique les professions dans lesquelles le travail de nuit ou du dimanche est autorisé.

→ certificat médical, temps de travail, travail de nuit, travail du dimanche, travaux dangereux

§ Ordonnance du DEFR du 4 décembre 2007 sur les travaux dangereux pour les jeunes; OLT 5 art. 4 et 19; LFPr art. 25; OFPr art. 22; ordonnance de formation et plan de formation (annexe 2) ; Ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

H www.formationprof.ch/aidememoire, www.formationprof.ch/conditions/documents-pour-les-responsables-de-cours, www.suva.ch, www.becc.admin.ch/becc/public/bvz

Organisations du monde du travail (OrTra)

Dénomination collective, l'expression «organisations du monde du travail» désigne à la fois les partenaires sociaux, les associations professionnelles ainsi que d'autres organisations compétentes et prestataires de la formation professionnelle. Leurs membres sont soit des entreprises (personnes morales) soit des particuliers (personnes physiques).

Associations professionnelles:
Elles définissent les contenus du plan de formation, organisent la formation professionnelle initiale et les cours interentreprises; elles préparent les offres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

Partenaires sociaux (autres organisations et prestataires de la formation professionnelle compétents dans ce domaine):
Ils participent, de concert avec les associations professionnelles, au développement continu de la formation professionnelle.

→ associations professionnelles, organisations patronales et syndicales faîtières, syndicats

§ LFPr art. 1; OFPr art. 1

Organisations patronales et syndicales faîtières

Outre la Confédération et les cantons, les organisations du monde du travail (OrTra) font partie du partenariat pour la formation professionnelle. Elles ont leur mot à dire sur la

manière de concevoir et piloter la formation professionnelle. Elles définissent les contenus des formations et proposent des places d'apprentissage.

Au plus haut niveau, les OrTra sont affiliées aux organisations faîtières; elles défendent les intérêts de leurs membres qui représentent les branches et les professions les plus diverses.

Les organisations faîtières ci-après font partie du partenariat pour la formation professionnelle.

Organisations patronales faîtières
Union patronale suisse: www.arbeitgeber.ch/fr
Union suisse des arts et métiers, usam: www.sgv-usam.ch/fr

Organisations syndicales faîtières
Union syndicale suisse, USS: www.uss.ch
Travail.Suisse: www.travailsuisse.ch/?lang=fr

Les associations professionnelles assument la responsabilité des professions de leur secteur d'activité ou branche.

→ associations professionnelles, partenariat

LFPr art. 1

Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière a pour but d'aider les jeunes et les adultes à choisir une voie professionnelle et une formation supérieure, ou à établir un plan de carrière. L'éventail de ses prestations s'étend de l'entrée dans le monde du travail à la réinsertion professionnelle, en passant par la formation continue.

Le champ d'activité de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière comprend:

- consultations individuelles;
- centres d'information/médiathèques;
- transmission d'informations à titre individuel (renseignements, entretiens, prêts de documents et de moyens audiovisuels);

- transmission d'informations sur les professions et les formations à des groupes dans le cadre de la préparation au choix d'une profession ou d'études (en classe, lors de soirées dédiées aux parents);
- informations en ligne (voir lien plus bas).

professions, stage d'orientation ou d'observation, tests d'aptitudes, tests d'intérêts

LFPr art. 49 ss; OFPr art. 55 ss

www.orientation.ch

Partenariat

Principe fondamental, le partenariat figure expressément à l'article premier de la loi sur la formation professionnelle.

La formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. Aucune des parties n'a le droit de décider à elle seule. Le dialogue et la recherche commune de solutions revêtent une grande importance.

Les trois partenaires associent leurs efforts pour assurer une formation professionnelle de qualité et suffisamment de places d'apprentissage.

→ autorités, commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q), Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), organisations du monde du travail (OrTra), organisations patronales et syndicales faîtières, Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

§ LFPr art. 1

Parties contractantes

La personne à former et l'employeur représentent les parties contractantes, autrement dit les partenaires associés à l'exécution des obligations contractuelles. La représentation légale – en règle générale les parents – n'est pas partie au contrat. Lors de la conclusion du contrat, les parents agissent cependant en qualité de représentants légaux de l'apprenti-e mineur-e ou doivent pour le moins donner leur accord à la conclusion du contrat. L'office de la formation professionnelle, qui doit approuver le contrat, n'est pas non plus partie au contrat.

→ droit du contrat de travail, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de la représentation légale, droits et devoirs de l'employeur, formateur/trice en entreprise, personne en formation, représentation légale, résiliation du contrat d'apprentissage

§ LFPr art. 14; OFPr art. 8; CO art. 344

Passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires

L'examen complémentaire «passerelle maturité professionnelle / maturité spécialisée – hautes écoles universitaires» permet aux détenteurs d'un certificat fédéral de capacité et d'un certificat fédéral de maturité professionnelle d'accéder aux études dans une université, une école polytechnique fédérale ou une haute école pédagogique. Pour les détenteurs d'un certificat de maturité spécialisée, la passerelle ouvre la voie aux études dans une haute école (université, école polytechnique fédérale).

Le bagage nécessaire s'acquiert en règle générale en suivant un cours d'une durée de deux semestres ou par une préparation en autodidacte. L'examen complémentaire porte sur les disciplines suivantes: première langue nationale, deuxième langue nationale ou anglais, mathématiques, sciences expérimentales et sciences humaines.

→ degré tertiaire, écoles de culture générale, hautes écoles spécialisées (HES), maturité professionnelle (MP)

Ordonnance du 2 février 2011 relative à l'examen complémentaire permettant aux titulaires d'un certificat fédéral de maturité professionnelle ou d'un certificat de maturité spécialisée reconnu au niveau suisse d'être admis aux hautes écoles universitaires
Examen complémentaire passerelle maturité professionnelle/maturité spécialisée – hautes écoles universitaires, directives du 4 janvier 2017

www.sefri.admin.ch

Pauses (durant le travail)

Les pauses sont des interruptions de travail prévues par l'entreprise. Leur but est le repos physique et mental permettant de maintenir la concentration et la capacité de fournir des prestations. Elles constituent une partie importante de la sécurité au travail.

Conformément à la loi sur le travail, la pause minimum comporte un quart d'heure si le travail dure 5½ heures consécutivement. Pour une journée de travail de 7 à 9 heures,

l'employeur doit accorder une pause d'une demi-heure au moins. En outre, les pauses comptent comme temps de travail, si les apprenti-e-s ou les travailleurs/euses ne peuvent pas quitter leur place de travail.

Dans la pratique, outre la pause de midi, qui doit durer au moins 45 minutes pour offrir un repos suffisant, il existe dans de nombreuses professions et branches professionnelles des pauses le matin et l'après-midi, dont la durée est fixée par l'entreprise et parfois indiquée dans le contrat. Ces interruptions de travail sont judicieuses, en particulier pour les jeunes en pleine croissance.

→ contrat d'apprentissage, temps de repos, temps de travail

LTr art. 15; OLT 1 art. 18

Pédagogie professionnelle

La pédagogie professionnelle étudie les objectifs, le contenu et les aspects méthodologiques de la formation dans les trois lieux de formation (entreprise formatrice, école professionnelle, centre de cours interentreprises).

Elle aborde par exemple les questions suivantes:

- Comment structurer les compétences professionnelles, sociales, personnelles et méthodologiques (compétences opérationnelles, qualification) afin que les jeunes puissent faire face aux défis qu'ils devront relever à l'avenir dans leur vie professionnelle et sociale?
- Comment concevoir et planifier les procédures de qualification pour les rendre objectives, équitables et économiques?
- Comment éprouver les concepts didactiques tant dans la pratique professionnelle que dans la formation scolaire et comment en tirer le meilleur parti?

→ expert-e-s aux examens, formateur/trice en entreprise, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), recherche en formation professionnelle, responsables de la formation professionnelle

LFPr art. 48

Perméabilité

Le principe de la perméabilité «Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations» était au cœur de la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). Depuis l'introduction de la LFPr en 2004, la perméabilité entre les différentes formations est garantie à tous les degrés du système éducatif suisse. Il est même possible de prendre en compte, dans une mesure appropriée, l'expérience professionnelle et personnelle acquise en dehors des filières de formation traditionnelles.

La personne qui a achevé avec succès une formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation peut – en fonction des possibilités offertes par le champ professionnel – accomplir une formation initiale de trois ou quatre ans de durée réduite et acquérir un certificat fédéral de capacité. A l'inverse, une personne en formation dépassée par les exigences d'une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans a la possibilité de changer de niveau et de passer à une formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP.

Les titulaires d'un certificat fédéral de capacité peuvent acquérir un titre du degré tertiaire (formation professionnelle supérieure): brevet fédéral, diplôme fédéral, diplôme d'une école supérieure reconnue par la Confédération.

Quant aux titulaires de la maturité professionnelle fédérale, ils peuvent accéder, sans examen, aux études dans une haute école spécialisée, à la condition que le CFC corresponde à la filière choisie. La passerelle «maturité professionnelle – hautes écoles universitaires» (cours d'une durée d'une année) prépare à un examen complémentaire et à un certificat grâce auquel les titulaires de la maturité professionnelle ont accès à toutes les filières universitaires et aux écoles polytechniques fédérales.

La perméabilité représente aussi le passage à une autre profession, par exemple de gestionnaire du commerce de détail à assistante en soins et santé communautaire. Les acquis sont pris en compte lorsqu'une personne titulaire du CFC entreprend une deuxième formation professionnelle initiale. Il appartient à l'autorité cantonale de statuer, dans chaque cas, sur la réduction de la durée de la formation professionnelle initiale et sur la dispense de branches à l'école professionnelle. Il n'est plus nécessaire de suivre l'enseignement

de culture générale en cas de seconde formation, car il n'a pas de rapport direct avec la profession apprise. Le changement de profession dans la même branche se présente aussi souvent. C'est ainsi qu'un dessinateur CFC, orientation Architecture peut accomplir un apprentissage écourté de maçon CFC moyennant la prise en compte des acquis.

→ certificat fédéral de capacité (CFC), certification professionnelle pour adultes, degré tertiaire, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP), formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), formation professionnelle supérieure, hautes écoles spécialisées (HES), offres de formation transitoires, passerelle de la maturité professionnelle aux hautes écoles universitaires, prise en compte des acquis

LFPr art. 9; ordonnances de formation

Permis de séjour et de travail

L'aide-mémoire 205 Immigration publié par le CSFO donne des informations détaillées sur les permis de séjour avec lesquels les jeunes étrangers sont autorisés à entreprendre une formation professionnelle initiale.

Les étrangers qui veulent travailler en Suisse ont besoin d'une autorisation de séjour et – s'ils ne proviennent pas d'un des Etats membres de l'Union européenne (UE-27) ou de l'Association européenne de libre échange (AELE) – d'un permis de travail. Le type de permis dépend de la durée et de la nature de l'activité lucrative en Suisse. Les conditions préalables varient selon les permis de séjour et de travail.

Sans-papiers

Les jeunes sans-papiers peuvent demander un permis de séjour pour la durée de leur apprentissage (art. 30a OASA), pour autant que les conditions ci-après soient remplies:

- Le requérant a suivi sa scolarité en Suisse pendant au moins 5 ans.
- La demande doit être déposée dans un délai de 12 mois après la fin de la scolarité obligatoire.
- L'employeur du requérant a présenté une demande à l'autorité cantonale compétente.

- Le requérant est bien intégré et respecte l'ordre juridique suisse.
- Le requérant justifie son identité.

L'employeur envoie une demande au canton en spécifiant qu'il souhaite engager la personne xy en tant qu'apprenti. Il n'est pas punissable en agissant ainsi. Le jeune requérant ou la jeune requérante doit également présenter une demande d'autorisation de séjour au service cantonal compétent. Si le service cantonal compétent rend une décision positive, il transmet la demande au Secrétariat aux migrations qui édicte alors une autorisation dite pour cas de rigueur. L'employeur doit laisser la place d'apprentissage vacante jusqu'à ce que l'autorité cantonale rende sa décision. A l'issue de la formation, l'autorité cantonale compétente doit décider de la suite du séjour.

Les jeunes qui souhaitent parfaire leurs connaissances professionnelles et linguistiques au cours d'un stage pratique en Suisse peuvent obtenir un permis d'une durée de 18 mois au plus. La Suisse a passé des accords d'échange de jeunes professionnels (stagiaires) avec les pays suivants: Afrique du Sud, Argentine, Australie, Canada, Chili, Etats-Unis, Japon, Monaco, Nouvelle-Zélande, Philippines, Russie, Tunisie et Ukraine. Sont admis les jeunes professionnels ayant achevé une formation ou obtenu un diplôme de fin d'études.

→ immigration

S Accord sur la libre circulation; LEtr, OASA

Personne en formation

Est considérée comme personne en formation (ou apprenti-e) celui ou celle qui a achevé la scolarité obligatoire, a conclu un contrat d'apprentissage et apprend une profession régie par une ordonnance de formation. L'âge légal pour commencer un apprentissage est fixé à 15 ans révolus. L'autorité cantonale compétente peut, dans des circonstances exceptionnelles, déroger à la disposition sur l'âge minimum.

Si la loi fédérale sur la formation professionnelle de 2002 a introduit la dénomination «personne en formation», le terme «apprenti-e» peut toujours être utilisé car il n'a aucune

connotation négative en français. En revanche, l'usage du terme «apprenant-e» est déconseillé (par l'Académie française).

âge minimum de la personne en formation, contrat d'apprentissage, droit du contrat de travail, droits et devoirs de la personne en formation, employé-e, entreprise formatrice, formation initiale en école, formation professionnelle initiale, indemnisation de la personne en formation, loi sur le travail (LTr), ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, rapports de travail, représentation légale

LFPr art. 10, 14, 16; CO art. 344 ss; OLT 5 art. 9

Plan de formation

Le plan de formation accompagne l'ordonnance de formation. Il représente le concept pédagogique de la formation professionnelle initiale. En tant qu'instrument servant à promouvoir la qualité, il est élaboré par l'OrTra puis approuvé par le SEFRI. Il contient:

- le profil de qualification consistant en
  - profil de la profession
  - vue d'ensemble des compétences opérationnelles
  - niveau d'exigences de la profession
- les compétences opérationnelles et les objectifs évaluateurs par lieu de formation

Depuis 2012, les éléments normatifs du plan de formation figurent dans l'ordonnance de formation. Ce sont:

- **le tableau des leçons:** précise le temps passé à l'école professionnelle et la répartition entre les domaines;
- **les cours interentreprises:** organisation, répartition et durée;
- **la procédure de qualification:** présentation des domaines de qualification.

Ces éléments figurent encore dans le plan de formation dans le cas des professions dont les ordonnances de formation n'ont pas encore été adaptées au texte de référence du SEFRI du 31 août 2012.

Le plan de formation peut se fonder, au choix, sur différents moyens de présenter les compétences opérationnelles:

- Modèle orienté vers les compétences opérationnelles (modèle CO): Le plan de formation précise les compétences opérationnelles à acquérir. Ces compétences sont présentées sous la forme de domaines de compétences opérationnelles, de compétences opérationnelles, de situations et d'objectifs évaluateurs. Elles comprennent les compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles.
- Modèle Compétences-Ressources (modèle CoRe): Il fixe des objectifs et est orienté sur les situations auxquelles les professionnels doivent faire face. Des ressources (connaissances, compétences et attitudes) sont affectées aux situations opérationnelles.

Avec le plan de formation de la profession considérée, les formateurs/trices en entreprise, les centres de cours interentreprises et les écoles professionnelles disposent de moyens leur permettant de planifier et de réaliser de manière systématique la formation et l'enseignement.

Le plan de formation pour les entreprises formatrices est déterminant pour les examens pratiques dans la profession considérée.

Les trois lieux de formation disposent des moyens ci-dessous pour concrétiser la formation:

Entreprise formatrice	
Programme de formation pour les entreprises formatrices (sert de moyen de planification dans de nombreuses professions)	Elaboré par l'OrTra Approuvé par la Confédération
Programme de formation dans l'entreprise	Elaboré par le / la formateur/trice en entreprise
Programme individuel de formation	Elaboré par le / la formateur/trice en entreprise et la personne en formation
Ecole professionnelle	
Plan d'étude pour les écoles professionnelles	Elaboré par l'OrTra, en collaboration avec les écoles professionnelles
Plan d'étude d'école	Elaboré par l'école professionnelle

Cours interentreprises	
Programme de formation pour les cours interentreprises	Elaboré par l'OrTra, avec le concours des cantons et des centres de CIE
Programme détaillé des cours	Elaboré par les responsables des cours

compétences opérationnelles, ordonnances de formation, plan d'étude pour les écoles professionnelles, programme de formation pour les entreprises formatrices, programme de formation pour les cours interentreprises,

OFPr art. 12, al. 1

www.sefri.admin.ch
Manuel Processus de développement des professions dans la formation professionnelle initiale du 30 mars 2017, SEFRI (précédemment OFFT)

Plan d'étude pour les écoles professionnelles

Les organisations du monde du travail compétentes élaborent le plan d'étude pour les écoles professionnelles en collaboration avec celles-ci. Le plan de formation de la profession considérée sert de base pour l'établissement du plan d'étude par les enseignant-e-s des écoles professionnelles.

programme de formation pour les cours interentreprises, programme de formation pour les entreprises formatrices

Plans d'études cadres

En matière de formation professionnelle initiale, les plans d'études cadres sont consacrés à l'enseignement de la culture générale dans les écoles professionnelles, l'enseignement du sport, la préparation à la maturité professionnelle et à la formation pédagogique des responsables de la formation professionnelle.

Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, les plans d'études cadres sont élaborés et édictés par les organisations du monde du travail en collaboration avec les prestataires et sont approuvés par le SEFRI. Ils fixent les

objectifs et les contenus des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures.

→ écoles supérieures (ES), enseignement de culture générale (ECG), enseignement à l'école professionnelle, formateur/trice en entreprise, maturité professionnelle (MP), responsables de la formation professionnelle, sport

§ OFPr art. 19 et 49

H www.sefri.admin.ch

Pratique professionnelle

La personne en formation professionnelle initiale doit l'acquérir non seulement par la pratique professionnelle requise dans la profession choisie, mais aussi par la formation scolaire. La formation à la pratique professionnelle est dispensée dans les entreprises formatrices, dans le réseau d'entreprises formatrices et dans les écoles de métiers. Les personnes qui suivent une formation initiale en école acquièrent la pratique professionnelle au cours d'un stage pratique en entreprise ou dans les ateliers de l'école de métiers.

→ autorisation de former, collaboration entre les lieux de formation, entreprise formatrice, formateur/trice en entreprise, lieux de formation, réseau d'entreprises formatrices, stage pratique

§ LFPr art. 16, 20, 24

Prestations sociales

Ce que l'on entend par «prestations sociales» n'est fixé nulle part de façon précise. On peut dire qu'il s'agit d'une manière générale de prestations de l'employeur, et en particulier de celles qui sont dues en plus du salaire proprement dit. Les relations de travail représentent en effet davantage qu'un strict échange de prestations (travail contre salaire).

Par le passé, le paiement du salaire en cas de maladie et d'accident, de service militaire ou d'autres empêchements de travailler, les allocations de départ, les allocations familiales, les vacances et l'indemnisation des heures supplémentaires étaient considérés comme prestations sociales.

A l'époque, les «prestations sociales» étaient essentiellement l'objet d'une libre convention entre employeur et travailleur. Le législateur se bornait à émettre quelques directives minimales. Depuis lors, ces prestations ont été rendues obligatoires et précisées dans la législation sur le travail et sur les assurances sociales.

Aujourd'hui on peut par conséquent désigner comme prestations sociales, au sens étroit du terme, les cotisations de l'employeur aux assurances sociales (antonyme: «déductions sociales») et dans un sens plus étendu les prestations qui dépassent le minimum légal, à l'exclusion du salaire.

→ assurance-accidents, assurance-chômage, assurance-maladie, déductions sociales, indemnisation de la personne en formation

CO art. 322c, 323b, 331; LAA; LACI; LAI; LAPG; LAVS; LPP

Prévention des accidents

La prévention des accidents et des maladies professionnelles est une obligation légale. Elle découle en particulier des lois suivantes: loi fédérale sur l'assurance-accidents, à laquelle sont soumis pour ainsi dire tous les travailleurs et employeurs, ordonnance d'exécution de la LAA du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents, loi sur le travail, indirectement aussi CO et LFPr.

L'obligation de prévenir les accidents est imposée non seulement aux employeurs, mais aussi aux travailleurs, personnes en formation comprises. Les travailleurs sont surtout tenus de suivre les directives données par l'employeur et d'observer les règles de sécurité généralement reconnues. Les principales mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles sont les suivantes:

- utilisation de moyens de protection personnels (vêtements, lunettes, casque, etc.)
- formation des travailleurs
- dispositifs de protection (constructions, machines, appareils, procédés de travail, etc.)
- prévention par la médecine du travail

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

La mise en œuvre des prescriptions en matière de prévention des accidents est surtout l'affaire des organes d'exécution de la loi sur le travail et de la Suva. La non-observation des prescriptions de sécurité entraîne des sanctions. C'est ainsi que l'employeur, comme le travailleur, peut être puni de l'amende ou même de l'emprisonnement.

→ maladie et accident, maladies professionnelles, médecine du travail, travaux interdits

§ LAA art. 81 ss; OPA; LTr art. 6 ss; CO art. 328

Prise en compte des acquis

Les acquis sont pris en compte de manière appropriée dans les filières de formation ou les procédures de qualification. Ce sont les qualifications, les connaissances professionnelles et la culture générale acquises dans le cadre de filières de formation formelles ou en dehors des filières habituelles, à travers une expérience pratique, professionnelle ou non.

Formes de la prise en compte:

- admission à des filières de formation sans la formation préalable requise
- prise en compte des acquis dans le cadre de filières de formation
- admission à la procédure de qualification sans formation formelle
- prise en compte des acquis lors de la procédure de qualification

→ certification professionnelle pour adultes, procédure de qualification, réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

§ LFPr art. 9, 18 et 24; OFPr art. 4, 18 al. 3

Procédures de qualification (PQ)

L'expression «procédure de qualification» est utilisée pour désigner toutes les procédures permettant de constater si une personne dispose des compétences opérationnelles mentionnées dans l'ordonnance de formation. La qualification

est attestée par un examen global, par une combinaison d'examens partiels ou par d'autres procédures de qualification reconnues par le SEFRI. La procédure de qualification principale est l'examen final qui clôt la formation professionnelle initiale.

Autres procédures de qualification

Les autres procédures de qualification diffèrent de la procédure avec examen final. Elles doivent être équivalentes à la procédure avec examen final et sont reconnues par le SEFRI, conformément à l'art. 33 LFPr et après audition des cantons. Elles permettent d'acquérir une formation professionnelle initiale dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée. La validation des acquis et l'examen fractionné sont des exemples d'autres procédures de qualification.

bilan de la situation, certification professionnelle pour adultes, examen final, notes, prise en compte des acquis

LFPr art. 2, 17 al. 5, 19, 24 al. 3 let. c, 33, 34; OFPr art. 30 ss

www.formationprof.ch/aidememoire, www.iffp.swiss

Processus de Copenhague

Le processus de Copenhague est une stratégie de l'Union européenne (UE) axée sur le marché du travail dont l'objectif est d'augmenter l'attrait de la formation professionnelle. Cet objectif doit être atteint par un renforcement de la collaboration internationale dans le domaine de la formation professionnelle et par une amélioration de la comparabilité, de la transparence et de la perméabilité dans la formation générale et dans la formation professionnelle. La mobilité au sein et hors des frontières nationales est ainsi encouragée.

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI a un statut d'observateur au sein de nombreuses instances en relation avec le processus de Copenhague et participe aux discussions d'experts sur le plan international.

Les Etats sont libres de mettre en œuvre ou non le processus de Copenhague. Différents instruments ont été développés à cet effet. En font notamment partie le Cadre européen des certifications (CEC), le Cadre national des certifications (CNC),

l'Europass et le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) développé pour la formation professionnelle par analogie avec le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) appliqué aux formations universitaires. Le CEC et le CNC sont considérés comme deux instruments clés.

Le CEC et le CNC doivent faciliter la traduction et la perméabilité des qualifications et des diplômes entre les pays. Ainsi, lorsqu'un employeur examine la candidature d'une personne titulaire d'un diplôme étranger, le CEC/CNC doit montrer de quoi cette personne est capable. Ces instruments l'aident à rendre ses qualifications compréhensibles par un employeur.

→ certification professionnelle pour adultes, reconnaissance (équivalence) de diplômes étrangers, supplementprof.ch

www.sefri.admin.ch

Professions

Les professions découlent de la répartition du travail dans l'économie. De nouvelles professions se créent pour répondre à des besoins nouveaux, d'autres disparaissent sous l'effet de l'évolution technique et sociale. Lorsqu'elles choisissent une profession, les futures personnes qualifiées s'engagent à acquérir un bagage spécifique pendant une durée déterminée. Elles choisissent par la même occasion des possibilités de promotion, un niveau de revenu et une reconnaissance sociale.

Il existe environ 230 professions régies par les dispositions sur la formation professionnelle initiale (apprentissage). Elles figurent dans la «Liste des professions» régulièrement actualisée par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Les ordonnances de formation présentent le profil de la profession. Les plans de formation décrivent les compétences opérationnelles et les exigences auxquelles doivent satisfaire les professionnels qualifiés pour exercer leur activité.

Il existe par ailleurs d'autres professions en dehors du champ d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle

(LFPr). Elles reposent en partie sur d'autres dispositions légales ou sont définies librement par des communautés d'intérêt ou par des praticiens.

Le CSFO publie des fiches d'information professionnelle en collaboration avec les organisations du monde du travail (OrTra). Le processus de choix d'une profession peut s'appuyer sur une version en ligne de la liste des professions mise à disposition par l'orientation professionnelle. Quant aux associations professionnelles, elles présentent les métiers tant sous forme de publications que par le biais de moyens électroniques.

formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), liste des professions, ordonnances de formation; orientation professionnelle, universitaire et de carrière

LFPr art. 1 et 2

www.orientation.ch, www.sefri.admin.ch

Profils d'exigences pour la formation professionnelle initiale

Les profils d'exigences ou profils de compétences pour la formation professionnelle initiale décrivent les compétences et les aptitudes dont devraient disposer les jeunes pour commencer un apprentissage dans une profession donnée. De tels profils existent depuis quelques années pour un certain nombre de professions. Ils sont dus à l'initiative de l'Union cantonale zurichoise des arts et métiers et des responsables du dispositif Stellwerk dans le canton de St-Gall.

Un autre projet piloté par l'Union suisse des arts et métiers (Usam) a pour objectif d'harmoniser les profils d'exigences avec les changements que connaît la scolarité obligatoire (mise en œuvre des standards HarmoS, plans d'études des régions linguistiques) et de faire en sorte que ces profils soient définis et appliqués à l'échelle nationale. Les résultats d'un bilan de la situation permettent aux élèves de combler les éventuelles lacunes et de se préparer de manière optimale à une formation professionnelle initiale. Il s'agit par ce moyen

de renforcer les décisions quant au choix professionnel et de réduire les changements d'orientation et les ruptures d'apprentissage.

www.kgv.ch/netzwerk/berufsbildung/berufsprofile (en allemand), www.stellwerk-check.ch (en allemand), www.profilsdexigences.ch

Programme de formation pour les cours interentreprises

Les organisations du monde du travail établissent les programmes de formation pour les cours interentreprises, en collaboration avec les cantons et les centres de cours interentreprises. Elles se fondent sur le plan de formation de la formation considérée. Pour leur part, les formateurs/trices actifs dans les centres de cours interentreprises établissent le programme détaillé des cours.

plan d'étude pour les écoles professionnelles, plan de formation, programme de formation pour les entreprises formatrices

Programme de formation pour les entreprises formatrices

L'organisation du monde du travail (OrTra) compétente élabore un programme de formation pour les entreprises dans les cas où le plan de formation ne se prête pas directement à être appliqué comme instrument de planification. Le programme de formation définit la manière dont la formation pratique doit être réalisée dans l'entreprise. Il tient lieu de moyen auxiliaire pour dispenser la formation de façon systématique et méthodique. Le/La formateur/trice le porte de manière appropriée à la connaissance de la personne en formation.

Les formateurs/trices peuvent facilement établir le programme de formation dans l'entreprise en se fondant sur le programme de formation pour les entreprises formatrices. Leur travail consiste par exemple à harmoniser la formation en entreprise avec l'enseignement dispensé à l'école professionnelle et le programme des cours interentreprises, à déterminer la période à laquelle la personne en formation exercera les activités et acquerra les connaissances prescrites.

Il appartient aussi aux formateurs/trices d'établir le programme individuel de formation en adaptant le programme de formation dans l'entreprise à chaque apprenti-e. Le programme individuel tient compte des éléments de planification que sont les cours facultatifs ou d'appui, l'enseignement préparant à la maturité professionnelle, les vacances, les séjours linguistiques, etc.

Le domaine de qualification «travaux pratiques» de l'examen final se fonde sur le programme de formation pour les entreprises formatrices.

➔ plan d'étude pour les écoles professionnelles. plan de formation, programme de formation pour les cours interentreprises

Prolongation de la formation professionnelle initiale

En accord avec les parties contractantes, l'autorité cantonale peut, dans des cas particuliers, prolonger la durée de la formation professionnelle initiale s'il apparaît que l'objectif ne pourra probablement pas être atteint pendant la durée normale, en dépit d'une formation dispensée avec soin et dans les règles de l'art. Les absences de longue durée pour cause de maladie ou d'accident justifient souvent une prolongation. L'école professionnelle doit aussi être consultée en cas de prolongation de la formation professionnelle initiale.

En cas d'échec à l'examen final, les parties contractantes peuvent convenir d'une prolongation de la formation. Elles doivent communiquer cette décision par écrit à l'office de la formation professionnelle et lui demander de l'approuver. Sans cette approbation officielle, le contrat d'apprentissage n'est pas considéré comme prolongé, mais comme un contrat de travail (par exemple pour les questions relatives au paiement du salaire et à la prise en charge des frais d'examen).

➔ cours d'appui, encadrement individuel spécialisé, formation scolaire, indemnisation de la personne en formation, maladie et accident, réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

S LFPr art. 18; OFPr art. 8

Promotion

Le terme «promotion» indique généralement le passage obligé pour poursuivre les études dans une école ou une filière de formation. La législation sur la formation professionnelle ne prévoit pas de disposition concernant le passage d'une année à la suivante dans le cadre de l'enseignement professionnel dispensé par les écoles professionnelles. En revanche, des conditions de promotion au semestre suivant s'appliquent dans les écoles menant à la maturité professionnelle et la plupart des écoles subséquentes.

La loi sur la formation professionnelle (LFPr) stipule que les ordonnances de formation peuvent prévoir des dispositions de promotion.

→ certificats, formation professionnelle initiale, maturité professionnelle (MP), titres délivrés

§ LFPr art. 25; OFPr art. 12 al. 4, art. 22; ordonnance sur la maturité professionnelle

Protection légale

L'Etat donne la possibilité au citoyen qui se sent lésé par rapport à d'autres citoyens ou à l'Etat lui-même de faire valoir ses droits (normes de protection légale). A ce sujet, il convient de mentionner les éléments suivants concernant les rapports de travail:

- En cas de divergences à propos du contrat d'apprentissage, les parties ont la possibilité d'adresser une plainte au tribunal civil (voir rubrique «tribunal des prud'hommes»).
- Si des prescriptions fédérales ou cantonales sur le travail et la formation professionnelle comprennent une obligation pour l'employeur (entreprise formatrice) ou pour la personne en formation, l'autre partie contractante a dans de nombreux cas le droit de déposer plainte auprès du tribunal des prud'hommes, comme si cette obligation avait été convenue par le contrat d'apprentissage (par exemple interdiction d'une retenue de salaire pour la fréquentation de cours facultatifs pendant le temps de travail).

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

- Enfin, il existe des possibilités de recours contre des décisions des autorités cantonales ou fédérales chargées d'exécuter les lois sur la formation professionnelle et la protection des travailleurs (par exemple non-respect des temps de travail légaux, non-respect des dispositions réglementaires lors de l'examen final, etc.).

Cependant, avant de recourir à la voie judiciaire, les personnes concernées auront avantage à chercher à régler le conflit par la discussion. Différents organismes dispensent aide et conseils: offices de la formation professionnelle et de l'emploi, greffes des tribunaux des prud'hommes, secrétariats des associations professionnelles, inspections du travail, etc.

→ droit du contrat de travail, droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoirs de l'employeur, office de la formation professionnelle, représentation légale, tribunal des prud'hommes

§ CO; LFPr; LTr; législation cantonale

QualCIE

L'art. 8 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) stipule que les prestataires assurent le développement de la qualité. Avec l'outil QualCIE, les prestataires de cours interentreprises et leurs partenaires disposent d'un moyen d'évaluer la qualité de la formation dispensée. L'application de QualCIE est facultative mais recommandée par la CSFP et les organisations du monde du travail. Un autre système de gestion de la qualité peut aussi s'appliquer (en lieu et place de QualCIE).

Edité par le CSFO, le dossier QualCIE – qui se compose d'un manuel et de plusieurs cartes – est disponible en français, allemand et italien.

→ développement de la qualité, cours interentreprises (CIE), QualiCarte

§ LFPr art. 8; OFPr art. 3

www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/garantir-la-qualite-de-la-formation

QualiCarte

L'art. 8 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) stipule que les prestataires assurent le développement de la qualité. La QualiCarte est un instrument créé à cet effet. L'objectif consiste à mettre à la disposition des entreprises formatrices un moyen applicable à la formation à la pratique professionnelle. La QualiCarte comprend une trentaine d'indicateurs de qualité, présentés sous la forme d'une liste de contrôle, qui correspondent aux principales étapes de la formation en entreprise.

La QualiCarte est avant tout destinée à l'auto-évaluation des entreprises et peut s'appliquer à toutes les professions. La surveillance des apprentissage la prend aussi en considération et elle est présentée dans les cours pour formateurs/trices en entreprise. Les organisations du monde du travail peuvent ajouter leurs propres standards à la QualiCarte.

→ développement de la qualité, entreprise formatrice, formateur/trice en entreprise, QualCIE

§ LFPr art. 8; OFPr art. 3

www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/garantir-la-qualite-de-la-formation

Qualification

La qualification constitue le pilier fondamental du système de formation. Elle atteste que le ou la titulaire d'un certificat fédéral de capacité CFC ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle AFP est apte à exercer sa profession. C'est ainsi que la qualification professionnelle est reconnue par la société.

Le système de formation professionnelle désigne les organes qui déterminent par exemple le profil professionnel ou examinent les aptitudes des candidats et reconnaissent leur qualification. En formation professionnelle, les termes compétences opérationnelles (compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles) sont utilisés comme synonymes de qualification. La qualification englobe les capacités, les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice d'une activité dans une profession ou dans un champ professionnel.

compétences opérationnelles, taxonomie

LFPr art. 15

Racisme

Comme tous les travailleurs et toutes les personnes en formation doivent voir leur intégrité et leur dignité préservées au travail, les employeurs doivent prendre immédiatement des mesures en cas de manifestation raciste.

services de consultation

Cst. art. 8; CC art. 28; CO art. 328; LTr art. 29 al. 1 et 2, 32; CP art. 216 bis

www.formationprof.ch/aidememoire

Rapport de formation

Les compétences et l'expérience acquises dans l'entreprise donnent périodiquement lieu à un contrôle dont les résultats sont consignés dans le rapport de formation. Le contrôle revêt la forme d'un entretien structuré entre le formateur/la formatrice et la personne en formation.

Les prestataires de la formation à la pratique professionnelle font en sorte que les personnes en formation acquièrent un maximum de compétences, qu'ils évaluent périodiquement (art. 20 LFPr). Les ordonnances de formation mentionnent que le/la formateur/trice contrôle régulièrement le niveau de formation de l'apprenti-e et qu'il/elle en discute au moins une fois par semestre.

Le rapport de formation constitue une obligation. Il complète les nombreux échanges quotidiens, plus ou moins longs, entre le/la formateur/trice et la personne en formation. Au terme de l'entretien, les interlocuteurs déterminent les objectifs intermédiaires qui devront être atteints durant le prochain semestre ou jusqu'à la fin de la formation et les aspects qui pourront être contrôlés ultérieurement.

Le formulaire «Rapport de formation» permet de structurer l'entretien et d'en définir les thèmes. Le temps de préparation peut ainsi être écourté.

De nombreuses organisations du monde du travail mettent à disposition des documents propres à leur champ d'activité. Un formulaire neutre peut être téléchargé, en même temps que le contrat d'apprentissage, à l'adresse suivante: www.formationprof.ch/contratapprentissage

→ bilan de la situation, certificats, dossier de formation, plan de formation

§ LFPr art. 20 al. 1; OFPr art. 12 al. 1c; ordonnance de formation, section 7 Dossier de formation, rapport de formation et dossier de prestations

H www.formationprof.ch/contratapprentissage

Rapports de travail

Il s'agit ici des rapports entre la personne en formation et son employeur (le/la formateur/trice responsable), fondés sur le contrat d'apprentissage dans le système dual. Ils portent sur les missions de formation, les droits et devoirs des formateurs/trices ou des personnes qualifiées désignées par eux. Pour leur part, les apprenti-e-s ont l'obligation de fournir le travail qui leur est demandé, avec la diligence requise envers leur employeur. La surveillance de l'apprentissage porte aussi sur les rapports de travail entre employeur et personne en formation.

Les dispositions s'appliquent également à la formation dispensée dans les écoles de métiers et les réseaux d'entreprises formatrices.

→ contrat d'apprentissage, écoles de métiers, entreprise formatrice, office de la formation professionnelle, personne en formation, réseau d'entreprises formatrices, résiliation du contrat d'apprentissage, surveillance, système dual

§ LFPr art. 14 et 24; OFPr art. 8; CO art. 319 ss; LTr

Recherche d'un emploi

Conformément à l'article 329, al. 3, du CO, le travailleur a droit «une fois le contrat dénoncé, au temps nécessaire pour chercher un autre emploi». Comme on n'a pas la possibilité, ni en principe le droit de résilier le contrat d'apprentissage (exception: résiliation immédiate ou par consentement mutuel), mais que celui-ci au contraire se termine à la date antérieurement fixée, la personne en formation ne pourrait pas demander l'application de l'article 329, al. 3. Cependant, les tribunaux ont décidé avec raison que cette disposition peut être

également appliquée aux contrats conclus pour une durée déterminée, donc aussi aux contrats d'apprentissage. On peut dès lors en conclure que l'apprenti-e peut faire valoir son droit deux mois avant la fin de l'apprentissage, en application de l'article 335c al. 1 CO.

La personne en formation doit toujours demander l'autorisation de s'absenter et le faire en tenant compte des intérêts de l'entreprise. Si elle bénéficie d'un horaire mobile, elle cherchera en principe une place pendant son temps libre.

La loi ne contient aucune disposition précise quant à l'obligation de l'employeur de verser le salaire. Cependant, s'il s'agit d'un salaire mensuel, aucune déduction ne peut être faite, et lorsqu'il s'agit d'un salaire horaire, ce dernier est en général intégralement versé.

→ absences de l'entreprise formatrice, congé, offices régionaux de placement (ORP), résiliation du contrat d'apprentissage

CO art. 329 al. 3 et art. 335c al. 1

Recherche en formation professionnelle

Conformément à l'article 4 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr), la Confédération est chargée de développer et de piloter la recherche sur la formation professionnelle. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) encourage la recherche sur la formation professionnelle en Suisse jusqu'à la réalisation d'une structure durable.

Le SEFRI a défini les thèmes prioritaires traités par les centres de compétences rattachés à des chaires universitaires, ou «leading houses» ou réseaux de compétences.

- Economie de la formation professionnelle – comportements des entreprises et politique de formation (Universités de Zurich et Berne)
- Technologies pour la formation professionnelle (EPF Lausanne et partenaires)
- Processus d'enseignement et d'apprentissage dans le domaine commercial (Université de Zurich)
- Gouvernance de la formation professionnelle (Universités de St-Gall et de Cologne, partenaires)

Les projets de recherche doivent permettre de combler des lacunes d'ordre conceptuel et de couvrir les besoins en matière de politique éducative. En outre, la relève scientifique est associée à la recherche sur la formation professionnelle.

Indépendamment des thèmes prioritaires susmentionnés, le SEFRI conduit aussi des projets consacrés à des questions spécifiques (de formation professionnelle).

Dans le domaine de la pédagogie professionnelle, la recherche incombe à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP). Le secteur R&D de l'IFFP traite les thématiques proches de la pratique en formation professionnelle dans une perspective multidisciplinaire. L'institut contribue de manière active à l'encouragement de la relève scientifique, propose un Master of Science en formation professionnelle et organise le congrès international sur la formation professionnelle.

Grâce à l'expérience et aux réflexions de ses professeurs, la Haute école pédagogique de Zurich (département degré secondaire II/formation professionnelle) a édité de nombreuses publications portant sur la formation du corps enseignant.

Quant à l'Institut de pédagogie économique de l'Université de St-Gall, il conduit des recherches portant sur divers aspects de la formation professionnelle (notamment projets de développement en matière de politique éducative).

Autres projets de recherche en formation professionnelle:

- Université de Bâle, séminaire de sociologie, TREE (transition école-emploi)
- Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- Université de St-Gall, chaire de pédagogie économique
- Université de Zurich, Institut des sciences de l'éducation, chaire de formation professionnelle

→ Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), pédagogie professionnelle

S LFPr art. 4; OFPr art. 2, LACI (concernant la formation continue)

www.ife.uzh.ch, www.iffp.swiss, www.iwp.unisg.ch, www.panorama.ch, www.sefri.admin.ch, www.soziologie.unibas.ch, www.unige.ch/fapse, www.tree.unibas.ch

Reconnaissance (équivalence) de diplômes étrangers

Chaque pays a son propre système de formation professionnelle et fixe des exigences différentes pour l'exercice des professions réglementées et non réglementées. Pour cette raison, une équivalence du diplôme étranger est requise pour plusieurs professions. L'équivalence est certifiée si une formation/qualification étrangère correspond à une formation/qualification suisse, tant dans la forme – par exemple la durée de la formation – que dans le fond. Dans ce cas, le demandeur recevra la confirmation que son diplôme ou son certificat est comparable au titre suisse correspondant. L'accord sur la libre circulation des personnes a permis de simplifier les conditions de reconnaissance des diplômes étrangers entre la Suisse et les Etats de l'UE/AELE.

En Suisse, diverses autorités sont compétentes en matière de reconnaissance des diplômes étrangers. L'autorité de reconnaissance à laquelle une personne possédant une qualification étrangère doit s'adresser dépend de son diplôme professionnel. Le SEFRI – ou les tiers mandatés par lui – décide de la reconnaissance (équivalence) des diplômes et certificats étrangers qui, selon la loi sur la formation professionnelle (LFPr), sont comparables aux certifications fédérales de la formation professionnelle initiale (certificat fédéral de capacité, attestation fédérale) ou de la formation professionnelle supérieure (brevet fédéral, diplôme fédéral, diplôme d'une école supérieure). Le SEFRI est aussi chargé de reconnaître les diplômes délivrés par de hautes écoles spécialisées et de hautes écoles universitaires pour ce qui concerne les professions réglementées. Quant aux professions du domaine des hautes écoles dont l'exercice n'est pas réglementé en Suisse, swissuniversitie/Swiss ENIC établit des recommandations de reconnaissance pour tous les diplômes de niveau haute école. Sont réservées les compétences d'autres organes de reconnaissance de professions réglementées (p. ex. MEBEKO pour

les professions médicales universitaires, PsyCo pour les professions de la psychologie, SG CDIP pour l'enseignement et la pédagogie spécialisée, CRS pour les professions de la santé non universitaires, etc.).

Dans le cas d'une qualification étrangère pour une profession dont l'exercice n'est pas réglementé en Suisse, le SEFRI établit une attestation de niveau conformément à l'art. 69b OFPr.

Le site Internet du SEFRI renseigne sur les diverses autorités de reconnaissance et la procédure à suivre.

→ processus de Copenhague, supplementprof.ch

§ OFPr art. 69 et 70

H www.sefri.admin.ch (Formation/Reconnaissance de diplômes étrangers), www.swissuniversities.ch/fr, www.supplementprof.ch

Recours

Le recours est un moyen juridique formel de demander un nouvel examen d'une décision prise par une autorité ou un office. Il sert à la protection légale des citoyens. La procédure est dictée par le droit de la collectivité à laquelle appartient l'autorité de décision (canton, Confédération).

En règle générale, il n'est possible d'interjeter recours que dans un délai légal déterminé. Les recours doivent être formulés par écrit, justifiés et signés. Toute décision assortie d'une possibilité de recours doit comporter une indication des voies de droit mentionnant l'autorité et le délai de recours.

Le recours hiérarchique (ou plainte à l'autorité de surveillance) constitue une forme particulière. Il permet de recourir auprès de l'autorité supérieure (par exemple le tribunal administratif) à propos d'une décision d'un office/service de l'administration cantonale après avoir épuisé toutes les voies inférieures de recours (jusqu'au département).

→ autorités, décision, office de la formation professionnelle, protection légale

§ LFPr art. 61; lois cantonales

H www.formationprof.ch/adresses

Réduction de la durée de la formation professionnelle initiale

Les personnes qui ont suivi une première formation professionnelle initiale ont la possibilité d'accomplir un apprentissage complémentaire de durée réduite dans un champ professionnel apparenté ou nouveau. Grâce à la réduction, la seconde formation professionnelle initiale gagne en attrait, que les professionnels acquièrent de nouvelles compétences dans leur champ d'activité ou dans un autre domaine. En outre, un apprentissage complémentaire peut augmenter les chances des diplômés sur le marché du travail.

Les adultes peuvent suivre des filières de formation standardisées de durée réduite préparant à certaines professions. La notion de formation professionnelle initiale de durée réduite s'est imposée et remplace les mots-clés «apprentissage complémentaire» et «deuxième formation».

A part les personnes au bénéfice d'une première formation, la réduction peut aussi être convenue contractuellement pour les personnes particulièrement douées.

Après avoir entendu les parties et l'école professionnelle, l'autorité cantonale se prononce sur:

- la durée de la formation initiale raccourcie
- la dispense de domaines d'enseignement à l'école professionnelle
- la dispense de domaines d'appréciation lors de la procédure de qualification

→ certification professionnelle pour adultes, contrat d'apprentissage, enseignement à l'école professionnelle, perméabilité, prolongation de la formation professionnelle initiale

§ LFPr art. 18; OFPr art. 8

www.formationprof.ch/fpa

Refus du travail

Le refus du travail de la part de la personne en formation constitue une circonstance grave et peut conduire à la résiliation du contrat d'apprentissage. Les absences non excusées peuvent également être considérées comme refus du travail.

Une discussion entre les parties contractantes s'impose lorsqu'un-e apprenti-e refuse d'exécuter un travail, estimant que les activités demandées ne sont pas en rapport avec la formation dans sa profession ou qu'elles sont interdites par la loi. S'il apparaît impossible de résoudre le conflit, on fera appel à l'autorité cantonale compétente.

En principe, il est interdit d'occuper la personne en formation à des travaux sans rapport direct avec la profession ou préjudiciables à la formation. Sont particulièrement visées les activités qui pourraient compromettre la santé ou la moralité de l'apprenti. Les travaux à la tâche ne sont possibles que moyennant certaines conditions. Quant aux travaux de nettoyage, ils ne sont pas considérés comme étrangers à la profession apprise dans la mesure où les apprentis doivent aussi les effectuer.

Il n'est pas toujours facile de déterminer quels sont les travaux en relation directe avec la formation et ceux qui ne le sont pas. Les résultats obtenus aux examens partiels ou finals sont souvent révélateurs des travaux qui ont pu entraver la formation.

→ absences de l'entreprise, droits et devoirs de la personne en formation, résiliation du contrat d'apprentissage, surveillance, travail à la tâche

CO art. 319, 321, 328, 345a, 346

Règlement d'entreprise

L'employeur peut établir conformément au CO des directives générales sur l'exécution du travail et le comportement des travailleurs et des personnes en formation dans son entreprise ou son ménage et leur donner des instructions particulières. A cet effet, il établit en général par écrit un règlement interne ou règlement d'entreprise. Il doit cependant respecter la personnalité du travailleur, la protéger et manifester les égards voulus pour sa santé. Pour leur part, les travailleurs et les personnes en formation doivent observer les directives de l'employeur.

Conformément à la loi sur le travail, l'établissement d'un règlement d'entreprise est obligatoire pour les entreprises

industrielles, mais facultatif pour les autres. Le règlement doit être établi en collaboration avec les travailleurs ou au moins leur être soumis avant édiction. Le règlement d'entreprise doit contenir des dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents et, si nécessaire, sur l'ordre intérieur et le comportement des travailleurs dans l'entreprise. Le contenu du règlement d'entreprise ne doit pas être contraire au droit impératif ni aux conventions collectives de travail.

convention collective de travail (CCT), droits et devoirs de la personne en formation, droits et devoir de l'employeur

CO art. 321d, 328; LTr art. 37 ss

Règlement disciplinaire

Les écoles professionnelles, les commissions de cours interentreprises et les commissions d'examen émettent des règlements ou des directives portant sur les absences et les questions de discipline. Le règlement concernant les absences précise en particulier les absences justifiées ou injustifiées ainsi que la manière de procéder de la direction de l'école à l'égard de la personne en formation dans de tels cas. Le règlement disciplinaire énumère les mesures qui peuvent être prises contre un-e apprenti-e, par exemple en cas de violation du règlement interne. Quoi qu'il en soit, les apprentis doivent être entendus avant qu'une mesure disciplinaire soit prise contre eux.

absences de l'école professionnelle, surveillance

Représentation légale

Les apprenti-e-s deviennent majeur-e-s à l'âge de 18 ans révolus. En règle générale, ils/elles ont cependant commencé leur formation avant d'avoir atteint l'âge de la majorité. Pendant cette période, les personnes en formation ne peuvent contracter que dans une mesure limitée. L'accord de la représentation légale est requis, en particulier pour conclure un contrat d'apprentissage.

La représentation légale est dans la plupart des cas assumée par les détenteurs de l'autorité parentale. Les beaux-parents

(parâtre, marâtre) et les parents nourriciers ne sont pas des représentants légaux. Ils ont toutefois le droit d'être consultés.

L'enfant est placé sous tutelle lorsque les parents sont décédés, l'autorité parentale leur a été retirée, ils sont eux-mêmes sous tutelle, la mère célibataire est mineure ou interdite. Le/la tuteur/trice devient le/la représentant-e légal-e. Dans un tel cas, l'autorité tutélaire doit approuver la conclusion du contrat d'apprentissage.

Conformément au Code des obligations, la représentation légale est tenue de collaborer avec le/la formateur/trice et d'encourager la bonne entente entre lui/elle et la personne en formation. En cas de difficultés majeures, le/la formateur/trice a l'obligation d'avertir la représentation légale.

→ autorité parentale, droits et devoirs de la représentation légale, majorité, parties contractantes

CO art. 345 al. 2; CC art. 296 ss, 368 ss; LTr art. 32

Réseau d'entreprises formatrices

Le réseau d'entreprises formatrices représente une forme particulière d'organisation de la formation professionnelle initiale. Deux ou plusieurs entreprises aux activités complémentaires constituent un réseau et forment ensemble les apprenti-e-s. Leur collaboration a pour but de dispenser une formation conforme aux ordonnances de formation en tirant profit de leurs ressources communes; ce faisant, elles réduisent aussi la charge supportée par chacune des entreprises. Grâce à ce dispositif, les entreprises hautement spécialisées peuvent aussi contribuer à la formation professionnelle initiale.

Une entreprise ou une organisation principale (société simple, association professionnelle ou représentative d'une branche, etc.) assume la responsabilité de la formation et représente le réseau auprès des tiers. Certaines tâches comme le recrutement et la sélection des personnes à former et l'administration du réseau peuvent être confiées à l'entreprise ou à l'organisation principale.

Les entreprises membres d'un réseau d'entreprises formatrices règlent les modalités de leur collaboration dans un contrat

écrit. Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'entreprise ou l'organisation principale et la personne à former.

autorisation de former, contrat d'apprentissage, entreprise formatrice

OFPr art. 14

www.formationprof.ch/bases/reseau-dentreprises-formatrices

Résiliation du contrat d'apprentissage

La formation professionnelle initiale est fixée pour une durée déterminée. Elle ne se termine de ce fait qu'à la date fixée dans le contrat d'apprentissage. A titre exceptionnel, les parties contractantes peuvent convenir d'une résiliation anticipée du contrat d'apprentissage (RCA) dans les quatre cas suivants:

1. L'employeur et l'apprenti-e ont la possibilité de mettre fin au contrat d'apprentissage en tout temps durant le temps d'essai, moyennant un préavis de sept jours.
2. Les deux parties contractantes ont le droit de mettre en tout temps fin à l'apprentissage par consentement mutuel pendant toute la durée de la formation professionnelle initiale.
3. Tant l'employeur que la personne en formation ont le droit de résilier immédiatement et unilatéralement le contrat d'apprentissage pour de justes motifs (qui doivent être examinés de façon approfondie), par exemple:
   - si le/la formateur/trice n'a pas les capacités professionnelles ou les qualités personnelles nécessaires à la formation de l'apprenti-e,
   - si l'apprenti-e n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise,
   - si la formation de l'apprenti-e ne peut être achevée ou ne peut l'être que dans des conditions essentiellement différentes de celles qui avaient été prévues.

   Celui/celle qui rompt le contrat avec effet immédiat doit le justifier par écrit si l'autre partie le demande.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

4. L'autorité cantonale, en règle générale l'office de la formation professionnelle, a la compétence de mettre fin à la formation en retirant l'autorisation de former ou en résiliant de manière anticipée le contrat d'apprentissage. Elle peut agir ainsi:
   - si la formation à la pratique professionnelle n'est pas suffisante ou
   - si le/la formateur/trice ne satisfait pas aux exigences légales ou manque à son devoir.

Dans les trois premiers cas, l'employeur doit immédiatement avertir l'office cantonal de la formation professionnelle. Ce dernier tentera une conciliation entre les parties contractantes ou cherchera à faire poursuivre l'apprentissage dans une autre entreprise.

La résiliation du contrat d'apprentissage – en particulier dans les cas injustifiés – peut entraîner une demande de dommages et intérêts. En particulier si l'apprenti-e ne commence pas sa formation initiale sans juste motif s'il ou si elle quitte abruptement sa place, l'employeur a droit à une indemnité en règle générale égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire (par exemple publication d'annonces).

En revanche, en cas de résiliation injustifiée par l'entreprise formatrice, l'apprenti-e peut demander une indemnisation correspondant à ce qu'il/elle aurait gagné jusqu'à la fin de l'apprentissage. La personne en formation doit cependant prendre en compte ce qu'elle épargne après la fin des rapports de travail et ce qu'elle peut gagner en travaillant ailleurs.

→ autorisation de former, chômage, contrat d'apprentissage, dommage, refus du travail, retrait de l'autorisation de former, temps d'essai, tribunal des prud'hommes

CO art. 346, 337, 337c, 337d; OFPr art. 11

www.formationprof.ch/adresses

Responsabilité

Est responsable la personne qui doit répondre d'un dommage. La responsabilité se fonde soit sur le non-respect d'un engagement contractuel, soit sur un comportement fautif. Peuvent

être rendues responsables les personnes physiques, mais aussi les personnes morales, par ex. les associations ou les sociétés anonymes ainsi que l'Etat. Les conditions dans lesquelles la responsabilité est engagée sont prévues par diverses lois.

En cas de responsabilité découlant d'un contrat (CO art. 97 ss), on présume qu'une violation des obligations contractuelles entraîne un dommage. En cas de responsabilité pour faute (CO art. 41 ss), le dommage est dû à un comportement fautif.

Il y a responsabilité pour faute lorsque, par exemple, l'apprenti-e endommage la boîte aux lettres d'un client avec la brouette du chantier. En fonction des circonstances, tout ou partie d'un tel dommage peut être pris en charge par l'entreprise formatrice, ou son assurance responsabilité si elle a conclu une telle assurance.

La responsabilité de la personne en formation à l'égard de son employeur est déterminée en priorité par les dispositions en matière de droit du travail (CO article 321e, al. 2). Elle dépend du soin que l'on peut exiger de la personne en formation, «… selon le contrat de travail, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître». La personne en formation ne doit supporter le préjudice que si elle n'a pas apporté le soin nécessaire.

Le tribunal civil ou le tribunal des prud'hommes statue sur les litiges concernant la responsabilité.

→ dommage, droit du contrat de travail, tribunal des prud'hommes

S CO art. 41 ss, 97 ss, 321e, 328, de même que certaines lois spéciales

Responsables de la formation professionnelle

La notion collective de «responsables de la formation professionnelle» comprend tous les spécialistes qui dispensent une partie de la formation initiale aux apprenti-e-s, qu'il s'agisse de la formation à la pratique professionnelle ou de la formation scolaire.

La LFPr établit une distinction entre:

- formateurs actifs/formatrices actives dans les entreprises formatrices
  Ils/Elles forment les apprenti-e-s à la pratique professionnelle et sont titulaires du certificat fédéral de capacité dans la profession considérée ou d'une qualification équivalente, disposent d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation et ont acquis une formation à la pédagogie professionnelle.
- autres formateurs/trices
  Ce sont ceux/celles qui exercent leur activité dans les cours interentreprises et dans d'autres lieux de formation comparables, dans les écoles de métiers ou dans d'autres institutions de formation reconnues. Ils/Elles disposent d'un titre de la formation professionnelle supérieure ou d'une qualification équivalente dans leur domaine d'enseignement et d'au moins deux ans d'expérience professionnelle.
- enseignants actifs/enseignantes actives dans les écoles professionnelles
  Engagé-e-s à plein temps ou à temps partiel, ils/elles doivent être habilité-e-s à enseigner au degré secondaire II et posséder les qualifications suivantes: formation à la pédagogie professionnelle du niveau d'une haute école, formation spécialisée attestée par un diplôme du degré tertiaire, expérience en entreprise de six mois.
- expert-e-s aux examens
  Les expert-e-s aux examens sont nommé-e-s par l'autorité cantonale et travaillent en étroite collaboration avec l'administration cantonale. Ils/Elles ont pour mandat de préparer et de réaliser tout ou partie des examens.

La formation à la pédagogie professionnelle et les titres délivrés sont indiqués dans les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle. Ceux-ci ne s'appliquent pas aux expert-e-s aux examens.

La Commission fédérale pour les responsables de la formation professionnelle veille au respect des dispositions, conseille le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et lui soumet des propositions portant sur:

- la coordination et la reconnaissance des diplômes,
- la désignation et la surveillance des institutions habilitées à délivrer les diplômes fédéraux.

Elle est chargée de définir les critères permettant de vérifier l'équivalence des qualifications des responsables de la formation professionnelle et d'indiquer les éventuelles qualifications supplémentaires requises.

→ enseignant-e-s des écoles professionnelles, expert-e-s aux examens, formateurs/trices en entreprise, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

LFPr art. 45 ss; OFPr art. 40 ss, art. 44-47
Plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle du 1er février 2011, SEFRI (précédemment OFFT)

www.sefri.admin.ch

Retrait de l'autorisation de former

L'autorité cantonale peut retirer l'autorisation de former si le succès de la formation professionnelle initiale est compromis ou si la qualité de la formation à la pratique professionnelle est insuffisante ou si les formateurs/trices ne remplissent pas ou plus les exigences légales ou s'ils ou si elles contreviennent à leurs obligations. L'autorité cantonale soutient la personne en formation dans sa recherche d'une autre solution.

→ autorisation de former, contrat d'apprentissage, décision, entreprise formatrice, office de la formation professionnelle, résiliation du contrat d'apprentissage, surveillance

LFPr art. 24; OFPr art. 11

Révision

Les organisations du monde du travail (OrTra) sont tenues d'examiner périodiquement, tous les cinq ans, leurs formations professionnelles initiales (apprentissages) par rapport aux développements économiques, technologiques, écologiques et didactiques. En fonction des résultats, cet examen quinquennal débouche sur une révision des prescriptions de formation (ordonnance et plan de formation).

Pour qu'elle soit cohérente, la révision doit s'appuyer sur une connaissance approfondie de la situation actuelle et des développements futurs. Il convient d'évaluer l'évolution et le positionnement de la profession dans son environnement économique, technologique, socioculturel et spécifique.

L'organisation du monde du travail demande l'autorisation d'élaborer/examiner une ordonnance de formation, assume la direction opérationnelle du projet et définit les contenus de la formation. La Confédération (SEFRI) accompagne l'ensemble de la procédure de révision avant d'édicter l'ordonnance de formation (dénomination officielle: ordonnance sur la formation professionnelle initiale). Pour leur part, les cantons répondent de la mise en œuvre des prescriptions de formation. En déléguant des représentants dans les commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité de la formation, ils accompagnent et soutiennent le processus de révision depuis le début.

La réforme des professions correspond au processus de transformation des anciens règlements d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage en ordonnances de formation conformément à la loi sur la formation professionnelle de 2002. Le processus de réforme est achevé.

→ commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q) formation professionnelle initiale, professions, ordonnances de formation, plan de formation

www.sefri.admin.ch (Formation/Formation professionnelle initiale/Développement des professions)

Salaire en nature

Le CO laisse toute liberté aux parties contractantes (contrat de travail ou contrat d'apprentissage) de prévoir un salaire partiel ou total en nature, c'est-à-dire un salaire qui n'est pas servi en espèces. Toutefois, un salaire exclusivement en nature n'existe pour ainsi dire plus de nos jours.

L'entretien et le logement représentent un exemple type de salaire partiel en nature. Le Code des obligations prévoit la notion de salaire en nature lorsque la personne en formation vit dans la communauté domestique de l'employeur, sauf accord ou usages contraires. Il convient de remarquer que, dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'apprenti-e le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

Par souci d'arrêter des dispositions claires et d'éviter toute contestation, il est recommandé aux parties contractantes de s'entendre sur un salaire en espèces et de fixer séparément les prestations pour entretien et logement, par exemple selon les normes AVS. Les prestations en nature pourront alors être déduites du salaire.

→ indemnisation de la personne en formation

CO art. 322 et 329d

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Depuis le 1er janvier 2013, l'ensemble du domaine de la formation, de la recherche et de l'innovation à l'échelon fédéral est rattaché au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Le Secrétariat d'Etat à la formation et à la recherche (SER), qui dépendait du Département fédéral de l'intérieur (DFI), et l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), qui dépendait du Département fédéral de l'économie (DFE), ont été réunis pour former le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, rattaché au DEFR.

Le SEFRI remplit les tâches qui lui sont confiées avec le concours des cantons et des partenaires du monde professionnel. Il est responsable de la réglementation, du pilotage

stratégique et du développement du système de formation professionnelle. Dans ce contexte, il veille à l'assurance-qualité et au développement de l'ensemble du système, ainsi qu'à la comparabilité et à la transparence des différentes offres de formation professionnelle et de formation continue. L'édiction des ordonnances de formation et la reconnaissance des filières de la formation supérieure font partie de ses attributions.

La Confédération soutient financièrement les cantons et prend en charge jusqu'à un quart des dépenses publiques pour la formation professionnelle conformément à la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). Elle alloue par ailleurs des subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public.

→ autorités, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

www.sefri.admin.ch

Secrétariat d'État à l'économie (Seco)

Le Seco est le centre de compétence de la Confédération pour toutes les questions ayant trait à la politique économique. Son but est d'assurer une croissance économique durable. À cet effet, il définit et met en place le cadre général de l'activité économique.

En politique intérieure, le Seco assure l'interface entre les entreprises, les partenaires sociaux et l'administration. Il soutient un développement régional et structurel équilibré de l'économie et assure la protection des travailleurs. Par sa politique du marché du travail, il apporte une contribution importante à la lutte contre le chômage et au maintien de la paix sociale.

En politique extérieure, il collabore activement à la mise en place de règles efficaces, équitables et transparentes pour le bon fonctionnement de l'économie mondiale. Les relations de la Suisse avec l'Union européenne sont coordonnées par le Bureau de l'intégration, un service commun du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

→ autorités, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

H www.seco.admin.ch/fr

Sécurité au travail

L'employeur est responsable de la sécurité au travail. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les accidents et protéger la santé, les appliquer selon l'état de la technique et les adapter aux particularités de l'entreprise. En respectant les consignes de sécurité, les apprenti-e-s contribuent à la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Les travaux dangereux sont en principe interdits aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Des dérogations à cette interdiction peuvent être prévues. Des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé doivent ensuite être fixées dans l'annexe 2 au plan de formation.

Les institutions suivantes sont chargées de surveiller la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité au travail:

- Suva
- inspections cantonales du travail
- inspection fédérale du travail

→ assurance-accidents, assurance-maladie, inspection du travail, maladie et accident, maladies professionnelles, prévention des accidents, travaux dangereux

S LAA; LTr; OPA

H www.seco.admin.ch/fr, www.ekas.admin.ch, www.suva.ch, www.iva-ch.ch

Sélection (des personnes à former)

Les responsables de la formation en entreprise choisissent librement leurs futur-e-s apprenti-e-s. Ils/Elles tiennent en l'occurrence compte des aptitudes et des intérêts des candidat-e-s, ainsi que de l'entente mutuelle.

→ dossier de sélection; orientation professionnelle, universitaire et de carrière; professions, stage d'orientation ou d'observation, tests d'aptitudes, tests d'intérêts

www.formationprof.ch/manuel, www.shop.csfo.ch
Manuel pour la formation en entreprise, CSFP, 2019

Service militaire / Service civil

Normalement, les citoyens suisses astreints au service militaire (ou les Suissesses dans le cadre du service volontaire) accomplissent l'école de recrues durant leur 18e ou 19e année. Si la formation professionnelle initiale n'est pas terminée à ce moment-là, il est recommandé d'en informer sans tarder le commandant d'arrondissement du canton de domicile de l'apprenti-e afin de connaître les possibilités de reporter l'entrée à l'école de recrues (ER). L'ER peut être reportée si la demande est fondée. Les exceptions sont admises pour des raisons liées à la formation initiale et au plus tard jusqu'à l'âge de 24 ans. Les inconvénients qui pourraient découler d'un renvoi (accumulation des prestations de service, périodes de service inopportunes) doivent être considérés dans la perspective d'une formation la vie durant. L'accomplissement de la formation professionnelle initiale devrait, dans tous les cas, avoir la priorité sur la formation militaire.

Si l'apprenti doit effectuer son service militaire pendant la formation professionnelle initiale (services d'instruction de base et de perfectionnement de la troupe), il a droit aux allocations pour perte de gain. Les recrues reçoivent en principe toutes une allocation de 62 francs par jour, peu importe qu'elles aient exercé une activité lucrative ou suivi une formation avant l'entrée en service, ou qu'un rapport de travail perdure pendant l'école de recrues. Font exception les recrues qui ont des enfants. Elles obtiennent les mêmes allocations que les personnes (avec/sans activité lucrative) qui ont terminé leur formation de base.

Si la formation a été interrompue pour une durée relativement longue en raison du service militaire, sa durée ne peut être prolongée que si le but de l'apprentissage ne peut pas être atteint durant le temps encore à disposition. Une prolongation du contrat d'apprentissage n'est possible qu'en cas d'accord entre les parties contractantes et avec l'approbation de l'office de la formation professionnelle. Si l'examen final est programmé pendant l'école de recrues, l'autorité militaire accorde le congé nécessaire.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Service civil
Les personnes astreintes au service militaire qui ne peuvent concilier ce service avec leur conscience accomplissent sur demande un service civil de remplacement (service civil), conformément à l'art. 59 Cst. La durée du service civil est d'une fois et demie celle du service militaire. Le service civil s'inscrit comme le service militaire dans le système suisse de l'obligation de servir. Si l'apprentissage n'est pas encore achevé, il convient de coordonner les affectations avec la formation. Comme les militaires en service, les civilistes ont droit aux allocations pour perte de gain.

→ absences de l'école professionnelle, absences de l'entreprise formatrice, indemnisation de la personne en formation, prolongation de la formation professionnelle initiale

APG; Cst; LSC; OOMi

www.formationprof.ch/aidememoire (aide-mémoire Formation professionnelle et service militaire), www.vtg.admin.ch, www.zivi.admin.ch

Services de consultation

Les responsables de la formation professionnelle comme les apprenti-e-s peuvent faire appel aux services étatiques (publics) à même de les renseigner et de les aider. Ce sont en règle générale l'office de la formation professionnelle, l'école professionnelle, le service médical scolaire ou l'orientation professionnelle.

Les centres de conseil assument diverses tâches et apportent un soutien en cas de problèmes sociaux, psychologiques et économiques.

Les services offerts peuvent consister en:

- consultation gratuite
- conseils
- prise en charge
- traitement et expertise d'enfants ou de jeunes gens qui présentent des difficultés de développement psychique et des problèmes de comportement
- conseils aux parents, enseignant-e-s, autres éducateurs/éducatrices et responsables d'institutions en matière de développement, d'éducation ou de scolarité

L'organisation des services de consultation diffère d'un canton à un autre; dans la plupart des cas, c'est le service psychologique scolaire qui s'en charge. Les écoles professionnelles offrent aussi certains des services mentionnés ci-dessus et disposent à cet effet de conseillers/ères aux apprenti-e-s. Il existe aussi, indépendamment des institutions étatiques, des services privés dont l'office de la formation professionnelle peut communiquer les adresses.

→ case management formation professionnelle

www.formationprof.ch/aidememoire, www.formationprof.ch/adresses, www.schulpsychologie.ch

Sport

Les personnes en formation professionnelle initiale sont tenues de fréquenter régulièrement l'enseignement du sport. Les écoles professionnelles veillent à organiser dans cette discipline au moins une qualification annuelle des apprenti-e-s et à en attester.

Toute personne en formation doit obligatoirement suivre l'enseignement du sport. Celui-ci comprend

1. pour la formation initiale en entreprise:
   40 leçons au moins lorsque l'enseignement à l'école professionnelle compte moins de 520 leçons annuelles;
   80 leçons au moins lorsque l'enseignement é l'école professionnelle compte plus de 520 leçons annuelles ;
2. pour la formation initiale en école: au moins 80 leçons par année scolaire.

Les plans d'études école fixent la répartition des leçons (au maximum quatre leçons de sport par jour).

→ école professionnelle, enseignant-e-s des écoles professionnelles, enseignement à l'école professionnelle, enseignement de culture générale (ECG), enseignement professionnel

loi fédérale du 17 juin 2011 sur l'encouragement du sport et de l'activité physique, ordonnance du 23 mai 2012 sur l'encouragement du sport et de l'activité physique

Stage d'orientation ou d'observation

Le stage d'orientation permet aux jeunes de se familiariser avec une profession et une entreprise données. Il fait souvent partie de la procédure de sélection. L'objectif du stage consiste à déterminer si les candidat-e-s ont, indépendamment des aptitudes pour la profession envisagée, la capacité de s'intégrer dans l'entreprise, si l'environnement leur convient et si la collaboration entre les responsables de la formation dans l'entreprise et le/la candidat-e peut s'instaurer. Le stage d'orientation peut se dérouler dès la 8e année de la scolarité obligatoire; sa durée varie d'un à plusieurs jours. Pour assurer la réussite des stages, il convient de les préparer avec soin et d'établir un programme représentatif des exigences de la profession.

Dans la phase qui précède la sélection des apprenti-e-s, le stage constitue aussi un moyen de s'informer. En d'autres termes, les jeunes peuvent participer à des journées d'information et obtenir ainsi une première impression de la profession envisagée.

Normalement, aucun salaire n'est versé pour le stage d'orientation. Dans certains cas, les responsables des stages remettent un bref compte rendu écrit que l'intéressé-e peut joindre à son dossier de candidature. Parfois, les jeunes peuvent emporter chez eux les travaux qu'ils ont exécutés personnellement.

Conformément aux dispositions de la loi sur le travail, les jeunes de plus de 13 ans astreints à la scolarité obligatoire peuvent être employés dans le cadre de programmes organisés à des fins d'orientation professionnelle. Le temps de travail ne doit pas dépasser 8 heures par jour ou 40 heures par semaine, entre 6 heures et 18 heures. Une pause d'une demi-heure au moins doit être accordée si le travail dure plus de cinq heures. La durée d'un stage d'orientation professionnelle est limitée à deux semaines.

→ dossier de sélection, sélection, tests d'aptitudes, tests d'intérêts

S OLT 5 art. 11 let. b

H www.formationprof.ch/aidememoire

Stage pratique

Les personnes qui suivent une formation initiale en école (écoles de commerce, institutions de formation privées reconnues) acquièrent leur formation à la pratique professionnelle dans une entreprise de stage. Les écoles de commerce peuvent dispenser la pratique professionnelle au sein même de l'établissement.

Le prestataire de la formation initiale en école conclut un contrat avec le prestataire du stage par lequel ce dernier s'engage à fournir une formation à la pratique professionnelle conforme aux prescriptions et à verser le cas échéant un salaire à la personne en formation. Le prestataire du stage conclut un contrat de stage avec la personne en formation. L'autorité cantonale doit approuver ce contrat si le stage dure plus de six mois.

Le CSFO met à disposition un formulaire pour l'établissement de contrat de stage. Calqué sur le contrat d'apprentissage applicable dans toute la Suisse, le contrat de stage tient compte des particularités de cette période de formation.

La possibilité d'accomplir des stages pratiques est aussi offerte dans le cadre des offres de formation transitoires par lesquelles les jeunes se préparent à la formation professionnelle.

→ contrat d'apprentissage, entreprise formatrice, formation initiale en école, offres de formation transitoires

LFPr art. 16; OFPr art. 15

www.formationprof.ch/contratapprentissage

Subsides

On entend par subsides des prestations en argent, uniques ou répétées, assurées par l'Etat, des fondations ou d'autres organes, destinées à la formation et au perfectionnement professionnels; elles n'entraînent aucune obligation de restitution.

Contrairement aux subventions, ces contributions ne sont pas remises directement aux institutions de formation, mais aux participant-e-s à titre individuel. L'octroi de subsides publics est avant tout une tâche des cantons, qui ont créé dans leur propre législation les bases légales nécessaires. Les conditions d'octroi et le montant des subsides varient d'un canton à un autre. En général, le paiement dépend du revenu et de la fortune du requérant/de la requérante ou de ses

parents. En outre, des conditions particulières sont souvent posées en ce qui concerne la durée et le type de formation. Les cantons accordent aussi des subsides aux personnes en formation.

Les cantons accordent en règle générale aussi des prêts de formation qui complètent ou remplacent les subsides. Ces prêts sont remboursables et portent souvent intérêt dès la fin de la formation.

Les participant-e-s aux cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux (brevet ou diplôme) peuvent bénéficier d'un soutien financier de la Confédération (voir Formation professionnelle supérieure).

→ formation professionnelle supérieure, prescriptions cantonales

www.formationprof.ch/contratapprentissage

Supplementprof.ch

Chaque diplôme de la formation professionnelle délivré en Suisse est classé en fonction des exigences dans un des huit niveaux du cadre national des certifications (CNC-CH-FPr). En outre, un supplément au diplôme est établi pour chaque diplôme de la formation professionnelle supérieure et chaque diplôme de la formation professionnelle initiale est complété par un supplément descriptif du certificat. Y sont indiqués le niveau du diplôme dans le CNC-CH-FPr et les compétences dont disposent les titulaires. Ces informations supplémentaires permettent aux employeurs suisses et étrangers d'évaluer leurs compétences professionnelles et de classer le diplôme dans un cadre international. La comparabilité des titres, la perméabilité et la mobilité sont ainsi facilitées dans le contexte national et international.

La dénomination supplementprof.ch s'applique de façon identique dans toutes les langues. Le site Internet du même nom (D, F, I, E) facilite l'accès aux suppléments descriptifs des certificats et aux suppléments aux diplômes. Il s'agit d'une réalisation commune du Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO et du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.

Suppléments descriptifs des certificats accompagnant les diplômes de la formation professionnelle initiale CFC et AFP

Y sont mentionnées les compétences professionnelles dont disposent les titulaires et le niveau du diplôme dans le cadre national des certifications (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC). Les suppléments descriptifs des certificats figurent dans la liste des professions du SEFRI. Ils ne sont valables qu'avec le diplôme original (CFC ou AFP). Les diplômes de la formation professionnelle portent la mention supplement.prof.

Supplément au certificat fédéral de maturité professionnelle

Le Certificate Supplement renseigne les entreprises étrangères ou les hautes écoles sur les compétences dont disposent les titulaires de la maturité professionnelle. Le document est disponible en langue anglaise pour chacune des orientations. Du fait que la maturité professionnelle n'est pas classée dans le cadre national (CNC), le Certificate Supplement ne fait pas référence au CNC, mais ne mentionne que la classification ISCED (International Standard Classification of Education).

Supplément au diplôme

Le supplément au diplôme est un document qui accompagne un diplôme de la formation professionnelle supérieure (brevet fédéral, diplôme fédéral, diplôme d'une école supérieure). Il contient des informations sur le diplôme et permet aux employeurs suisses et étrangers d'évaluer les compétences professionnelles des titulaires. En outre, le supplément indique le niveau auquel le diplôme est classé dans le cadre national des certifications (CNC) et dans le cadre européen des certifications (CEC).

→ processus de Copenhague

§ LFPr art. 34, 65; Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (O-CNC-FPr) du 27 août 2014

www.supplementprof.ch, www.becc.admin.ch/becc/public/bvz, www.sefri.admin.ch (Formation/Mobilité/CNC formation professionnelle)

Surveillance

Les autorités cantonales – dans la plupart des cas les offices de la formation professionnelle – ont pour mission d'assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale, tant dans l'entreprise qu'à l'école professionnelle.

Qui dit surveillance dit aussi conseils et accompagnement des parties au contrat d'apprentissage et coordination des activités des partenaires de la formation professionnelle initiale.

Les autres missions essentielles de la surveillance exercée sur la formation à la pratique professionnelle portent sur:

- le respect des dispositions légales;
- le respect du contrat d'apprentissage par les parties;
- la qualité de la formation à la pratique professionnelle, y compris les cours interentreprises et les autres lieux de formation comparables;
- les examens et les autres procédures de qualification.

La surveillance de la formation scolaire porte pour l'essentiel sur:

- la qualité de la formation scolaire;
- les conseils et l'accompagnement des directions et des commissions d'école dans les questions d'ordre pédagogique, psychologique, économique et juridique.

→ commissions de surveillance, office de la formation professionnelle

LFPr art. 24, dispositions cantonales

www.formationprof.ch/adresses

Syndicats

Les syndicats sont des organisations privées, dans la plupart des cas constituées en associations de travailleurs et travailleuses. Leur activité est dirigée vers l'extérieur (avant tout pour des contacts avec le patronat et les autorités) et vers l'intérieur (par exemple comme organisation d'entraide) dans la défense des intérêts économiques, sociaux et culturels de leurs membres. Les syndicats peuvent être organisés soit par profession, soit par groupes de professions. Ils représentent une force importante comme signataires des conventions collectives de travail (CCT).

Lorsqu'ils agissent en tant qu'organisations du monde du travail (OrTra), les syndicats jouent aussi un rôle dans la formation professionnelle et y assument différentes tâches:

- participation à l'élaboration des ordonnances sur la formation professionnelle initiale
- participation aux cours pour formateurs/trices
- organisation de cours pour formateurs/trices

→ associations professionnelles, convention collective de travail, employé-e, formation continue à des fins professionnelles, organisations du monde du travail (OrTra), organisations patronales et syndicales faîtières

CO art. 356 ss; LFPr art. 1, 19, 28; OFPr art. 1, 23 ss

www.jeunesse-syndicale.ch, www.uss.ch

Système dual

Ce terme désigne la formation dispensée en alternance en entreprise et à l'école professionnelle. Le système dual exige la conclusion d'un contrat d'apprentissage entre l'entreprise formatrice et la personne à former. En règle générale, l'entreprise dispense la formation à la pratique professionnelle; celle-ci est complétée dans les cours interentreprises. Quant à l'école professionnelle, elle donne l'enseignement théorique (connaissances professionnelles) et l'enseignement de culture générale. Les apprenti-e-s passent la majeure partie du temps dans l'entreprise où ils/elles se forment par la pratique. L'acquisition de la qualification professionnelle ne se limite pas aux seuls aspects techniques, mais comprend aussi tout ce qui caractérise l'exercice d'une profession.

Dans le système dual, la responsabilité de former la relève incombe principalement aux milieux économiques. L'adéquation entre les qualifications requises et les besoins du marché de l'emploi est ainsi assurée.

→ formation professionnelle initiale, lieux de formation

LFPr art. 16, 21, 23

Taxonomie

La taxonomie des objectifs de formation correspond à une classification des niveaux de pensée qui décrivent le niveau que devraient atteindre les personnes en formation. Les habiletés peuvent être mesurées sur une échelle allant du simple au complexe, du concret à l'abstrait. Le degré de complexité augmente parallèlement à la progression au fil des degrés de taxonomie. Leur classement s'étend de la simple restitution d'informations (apprises par cœur) à des notions plus complexes (justifications, résolutions de problèmes).

Le schéma le plus connu est celui du pédagogue américain Benjamin Bloom. Il s'applique à la formation professionnelle sous une forme simplifiée dans les modèles de pédagogie professionnelle Compétences opérationnelles (modèle CO) et Compétences-Ressources (modèle CoRe).

Les objectifs d'apprentissage sont rangés en plusieurs catégories: cognitifs, affectifs et psychomoteurs. La formation professionnelle initiale recourt surtout aux objectifs cognitifs. On les trouve soit dans le plan de formation soit dans le programme de formation pour l'entreprise formatrice relatif à la profession considérée. Les expert-e-s aux examens prennent aussi les différents niveaux en considération lorsqu'ils/elles conçoivent les épreuves.

→ plan de formation, procédures de qualification, qualification

Temps de repos

La durée du repos quotidien des jeunes gens doit comporter au moins 12 heures consécutives. Pour les jeunes de moins de 16 ans, elle doit en général comprendre la période entre 20 heures (22 heures pour les jeunes à partir de 16 ans) et la réouverture de l'établissement le lendemain matin, en général à 6 heures (interdiction du travail de nuit).

Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours (semaine de six jours), un demi-jour de congé doit en général être accordé chaque semaine. Le demi-jour de congé doit être accordé entre 6 et 14 heures ou entre 12 et 20 heures et coïncider avec un jour de repos hebdomadaire. Une exception à cette règle entre en ligne de compte lorsque la semaine comporte un jour chômé. Si le jour chômé est un

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

jour férié, le demi-jour de congé n'est considéré comme accordé que si le jour férié coïncide avec le jour ouvrable où ce congé est ordinairement donné.

Exemple 1: Le demi-jour de congé habituel est le lundi matin. Le lundi de Pâques où l'on ne travaille pas, le congé est considéré comme accordé.

Exemple 2: Le demi-jour de congé habituel est le lundi matin. La semaine de l'Ascension (jeudi), le demi-jour de congé du lundi doit être accordé en plus.

→ compensation, droits et devoirs de la personne en formation, heures supplémentaires/temps de travail supplémentaire, inspection du travail, loi sur le travail, ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, pauses (durant le travail), temps de travail, travail de nuit

LTr art. 21 et 31; OLT 1 art. 20

Temps d'essai

La durée du temps d'essai est fixée dans le contrat d'apprentissage et ne doit pas être inférieure à un mois ni supérieure à trois mois. Il est recommandé de fixer d'emblée la durée maximale du temps d'essai. L'apprenti-e et le/la formateur/trice peuvent ainsi s'assurer que leur choix est le bon. En cas de nécessité, après discussion entre les parties et avec l'accord de l'autorité cantonale, le temps d'essai peut exceptionnellement être prolongé jusqu'à six mois au maximum.

Le temps d'essai commence au moment de l'entrée en formation professionnelle initiale. Cette disposition s'applique aussi lorsque la formation initiale comprend d'abord une (longue) période en école.

Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié par les parties moyennant un avertissement de sept jours. L'autorité cantonale doit en être immédiatement avertie par écrit.

→ contrat d'apprentissage, résiliation du contrat d'apprentissage

OFPr art. 8; CO art. 344a al. 3, 346 al. 1

www.formationprof.ch/deroulement-de-lapprentissage/documenter-et-evaluer

Temps de travail

Est considéré comme temps de travail selon l'article 13 de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1) le temps durant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le chemin du domicile au lieu de travail et retour ne compte pas comme temps de travail.

Lorsque la personne en formation doit accomplir le travail en dehors du lieu habituel, si le temps de parcours est plus long que de coutume, la différence est considérée comme temps de travail.

Les parties signataires du contrat d'apprentissage conviennent en général de la durée du temps de travail. Il existe cependant des restrictions dues aux dispositions légales (loi sur le travail) et aux conventions collectives (conventions collectives de travail CCT). Le temps de travail des personnes en formation ne doit pas dépasser celui fixé dans la CCT.

Pour les apprenti-e-s des professions de l'agriculture, la loi sur le travail ne s'applique qu'à l'âge minimal; sinon, il convient de prendre en considération les dispositions du contrat type de travail (CTT).

Conformément à l'article 9 LTr, la durée maximum de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail, et de 50 heures pour tous les autres travailleurs.

La durée quotidienne du travail pour les personnes en formation, jusqu'à l'âge de 18 ans, n'excédera pas 9 heures, y compris le travail supplémentaire et les heures de rattrapage accomplies d'avance. La durée quotidienne du travail des apprenti-e-s ne dépassera pas celle des autres travailleurs, soit la durée admise par l'usage local. Le travail de jour des jeunes gens doit être compris dans un espace de 12 heures, pauses incluses. Ces 12 heures doivent se situer dans les limites du travail de jour (en général de 6 à 20 heures). Le travail nocturne jusqu'à 22 heures n'est autorisé que pour les jeunes de plus de 16 ans.

Jusqu'à l'âge de 18 ans, les apprenti-e-s doivent bénéficier d'un temps de repos d'au moins 12 heures consécutives. Le temps de travail hebdomadaire doit être réparti sur une durée maximale de 5½ jours.

Les personnes en formation ne doivent pas travailler la nuit et le dimanche. Les dérogations à cette interdiction sont soumises à autorisation. Certaines professions sont exemptées de requérir une autorisation; elles sont énumérées dans une ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale.

Pour les exceptions dans des cas particuliers, le principe suivant s'applique: le travail de nuit et du dimanche ne peut être autorisé en dehors des heures prescrites que s'il est absolument indispensable à la formation de l'apprenti-e. L'entreprise formatrice doit adresser une demande à l'autorité cantonale compétente (jusqu'à dix nuits par année) ou au Seco (lorsque le travail de nuit est régulier ou périodique).

Une journée entière d'enseignement à l'école professionnelle (au minimum 6 et au maximum 9 périodes d'enseignement, cours d'appui et cours facultatifs compris) correspond à un jour de travail. Si l'enseignement comprend au minimum 3 et au maximum 5 périodes, cela équivaut à un demi-jour de travail. Cette disposition vaut aussi pour la fréquentation des cours interentreprises. En raison de la distance variable qui sépare l'entreprise formatrice de l'école professionnelle et du centre de cours interentreprises, il n'est pas possible de régler de manière fixe si la personne en formation doit retourner au travail après l'école. Si l'entreprise formatrice se situe non loin de l'école professionnelle ou du lieu de cours, la personne en formation peut retourner au travail le même jour après 6 périodes d'enseignement. En revanche, si le lieu des cours est éloigné de l'entreprise, la personne en formation n'est pas tenue de retourner au travail le même jour après 6 périodes d'enseignement. Les cas particuliers doivent être clarifiés avec l'office cantonal de la formation professionnelle.

Les employeurs doivent tenir un contrôle écrit des heures de travail accomplies, soit au moyen de feuilles de contrôle, de cahiers de contrôle ou d'appareils de pointage. L'obligation de tenir ce contrôle peut être fixée dans le contrat de travail.

Ce que l'on appelle «l'horaire libre» représente une forme particulière de l'horaire variable avec contrôle. Celui-ci comprend un horaire journalier obligatoire (heures bloquées) ainsi qu'une durée hebdomadaire minimum. Dans le cadre de ces limites, le travailleur peut fixer lui-même son horaire

de travail. Dans cette éventualité, la question de la compensation du temps passé à suivre l'enseignement professionnel et les cours interentreprises se pose pour les personnes en formation. Le plus souvent, ces absences sont considérées comme journées normales de travail; chaque jour d'absence représente ainsi un cinquième de la durée hebdomadaire du travail. Les pauses usuelles pendant l'enseignement professionnel (à l'exception des pauses de midi) ne peuvent pas être déduites du temps de travail.

congé non payé, convention collective de travail (CCT), loi sur la durée du travail (LDT), loi sur le travail (LTr), ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, pauses durant le travail, temps de repos

LTr art. 10 al. 2, 21 al. 1, 29 à 32, 46; OLT 1 art. 13 et 73; OLT 5 art. 12 al. 2 et 4, 13 al. 4, 17 al. 2; OTR 1 art. 14; OFPr art. 18 al. 2; Ordonnance du SEFRI du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

www.seco.admin.ch/fr

Temps libre

Le temps libre est celui dont dispose la personne en formation en dehors de l'entreprise et de l'école professionnelle. Il sert en tout premier lieu au délassement; son utilisation demeure au libre choix de la personne en formation et, le cas échéant, de ses parents.

La loi donne peu de possibilités à l'employeur d'influencer l'utilisation du temps libre de la personne en formation (droits attachés à la personnalité). Toutefois, l'apprenti-e n'a pas le droit d'exercer pendant son temps libre des activités qui nuiraient à l'entreprise ou porteraient préjudice à sa formation.

Si un réel danger existait, l'entreprise formatrice ou le/la formateur/trice responsable ne manquerait pas d'avoir un entretien avec l'apprenti-e et, le cas échéant, avec sa représentation légale pour chercher une solution. Dans des cas graves, l'employeur pourrait aller jusqu'à la résiliation du contrat d'apprentissage pour justes motifs. Il pourrait être fait appel au juge en cas de différend.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

→ absences de l'école professionnelle, absences de l'entreprise, heures supplémentaires, temps de travail, travail au noir

H CO art. 321a, 328 et 329

Tests d'aptitudes

Les tests d'aptitudes font partie des moyens utilisés par les entreprises formatrices pour sélectionner les personnes à former. Ils sont établis et offerts par les entreprises, les associations professionnelles, les organisations du monde du travail ou par des particuliers. Les tests d'aptitudes peuvent aider les entreprises à conforter leur choix, mais elles devraient cependant se renseigner auprès de leur association professionnelle. L'utilisation de tests d'aptitudes est-elle recommandée? Si oui, quels sont les tests appropriés dans la profession considérée? On trouve aussi sur le marché des tests d'aptitudes conçus pour des branches spécifiques ou au contraire applicables à tous les secteurs d'activité. Les résultats constituent des instantanés qui reflètent surtout les connaissances scolaires et n'ont de ce fait qu'une valeur prédictive relative dans l'appréciation globale des candidat-e-s.

→ dossier de sélection, orientation professionnelle, universitaire et de carrière; sélection (des personnes à former), tests d'intérêts

H www.orientation.ch

Tests d'intérêts

Les tests peuvent faciliter le choix d'une activité professionnelle qui correspond aux centres d'intérêt personnels et aux inclinations. L'adéquation entre les centres d'intérêt personnels et l'environnement professionnel constitue un indicateur important de la satisfaction au travail.

En matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, il existe différents moyens d'explorer les centres d'intérêt et de découvrir le monde du travail. Les résultats ne devraient cependant être considérés que comme un élément parmi d'autres.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Par le biais des tests, les personnes en quête de conseils apprennent à mieux connaître leurs intérêts ou inclinations. D'une manière générale, les tests ne doivent être utilisés que par des personnes spécialement formées, aptes à les dépouiller et à les interpréter. Les résultats doivent de toute façon être discutés avec le candidat ou la candidate.

→ orientation professionnelle, universitaire et de carrière, sélection (des personnes à former), tests d'aptitudes

H www.orientation.ch

Titres délivrés

Selon la nature de la formation qu'elle a suivie, la personne en formation reçoit, au terme de sa formation professionnelle initiale:

- un certificat fédéral de capacité (CFC) pour une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans;
- une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) pour une formation professionnelle initiale de deux ans;
- un certificat fédéral de maturité professionnelle, en plus du CFC, si la formation initiale de trois ou quatre ans a été complétée par une formation élargie en culture générale.

Les porteurs de ces titres ne sont pas autorisés à les compléter par la mention «diplômé-e» ou «dipl.». Une horticultrice peut se nommer «horticultrice CFC» ou «horticultrice AFP» selon le titre qu'elle a obtenu.

La personne qui a suivi une filière de la formation professionnelle supérieure reçoit:

- un brevet fédéral si elle a réussi l'examen professionnel fédéral (p. ex. concierge avec brevet fédéral);
- un diplôme fédéral si elle a réussi l'examen professionnel fédéral supérieur (p. ex. designer graphique diplômé);
- un diplôme de l'école si elle a réussi l'examen d'une école supérieure (p. ex. marketing manager ES).

→ contrôle de compétence, diplômes, écoles supérieures (ES), examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs, formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation

fédérale (AFP), formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC), formation professionnelle supérieure, hautes écoles spécialisées (HES), maturité professionnelle (MP)

LFPr art. 17, 42 ss

www.sefri.admin.ch

Toxicomanie et dépendances

La toxicomanie et la drogue peuvent poser des problèmes pendant la formation professionnelle initiale. Les difficultés s'expriment la plupart du temps par un comportement particulier ou des changements: baisse des prestations, travail imprécis, manque de concentration, etc. Les absences de courte durée sont aussi fréquentes.

Il est vivement conseillé de prendre contact suffisamment tôt avec les services spécialisés dans la prévention des toxicomanies et/ou les médecins.

case management formation professionnelle, contrat d'apprentissage, prolongation de la formation professionnelle initiale, résiliation du contrat d'apprentissage, services de consultation

www.formationprof.ch/aidememoire, www.addictionsuisse.ch

Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II

Le passage de la scolarité obligatoire à la formation postobligatoire (degré secondaire II) se nomme en général transition, plus particulièrement transition I, et le passage de la formation professionnelle au marché de l'emploi transition II.

L'objectif principal du projet Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II de la CDIP (2006-2010) consistait à porter à 95% le pourcentage des moins de 25 ans titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. Outre les cantons, les organisations du monde du travail et la Confédération ont été associées au projet. Les travaux ont débouché sur des recommandations de la CDIP.

L'engagement de 2006 a pu être renouvelé avec succès en 2015. Les associations faîtières d'enseignants, le LCH et le

SER, ont signé la déclaration avec les partenaires de la formation professionnelle.

→ case management formation professionnelle, encadrement individuel spécialisé, formation professionnelle initiale, offres de formation transitoires

§ LFPr art. 12, 53 al. 2; OFPr art. 7; LACI art. 64a et 59c^{bis}; OACI art. 97b

H www.cdip.ch (Domaines d'activité – Concordat scolaire)

Travail à la tâche

Conformément à l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail, il est interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 18 ans à des travaux dangereux. La définition de ces travaux figure dans l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) sur les travaux dangereux pour les jeunes; le travail à la tâche en fait partie.

Conformément à l'art. 4 al. 4 de l'OLT5, des dérogations à cette interdiction sont admises pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans lorsque l'exercice de travaux dangereux est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale. Les organisations du monde du travail définissent, en annexe aux plans de formation, des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

→ ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, travaux dangereux

§ CO art. 345a al. 4; OLT 5 art. 4 al. 1 et 4; ordonnance du DEFR du 4 décembre 2007 sur les travaux dangereux pour les jeunes

H www.seco.admin.ch/fr

Travail au noir

Si l'apprenti-e accomplit du travail rémunéré pour un tiers pendant son temps libre ou ses vacances, il/elle exécute ce que l'on appelle du «travail au noir» ou travail clandestin. On parle aussi de travail au noir dans les circonstances ci-après:

- lorsque les salariés ne sont pas annoncés aux assurances sociales,
- lorsque des salariés n'annoncent pas aux autorités fiscales le salaire reçu pour le travail fourni,
- lorsque des salariés étrangers sont employés en Suisse sans autorisation de travail.

Il est également question de travail au noir lorsque la personne en formation, par son activité accessoire, manque à son devoir de loyauté envers l'employeur et lui fait concurrence. Elle risque ainsi d'altérer ses prestations de telle sorte qu'elle ne soit plus en mesure remplir ses obligations. Il est aussi interdit à la personne en formation de travailler gratuitement ou à son compte.

Si la personne en formation envisage d'exercer une activité accessoire rémunérée, elle doit d'abord demander l'accord du formateur ou de la formatrice afin de ne pas violer le devoir de fidélité. Lors de l'examen de la requête, il convient de prendre plusieurs aspects en considération: L'objectif de la formation pourra-t-il être atteint? La santé de l'apprenti-e ne sera-t-elle pas compromise? Les prescriptions relatives au temps de travail seront-elles respectées ou transgressées? La couverture d'assurance sera-t-elle garantie?

droits et devoirs de la personne en formation, permis de séjour et de travail, temps de travail

CO art. 321a, al. 3 et 329d, al. 3

www.seco.admin.ch/fr

Travail de nuit

Il y a travail de jour entre 6 et 20 heures, travail du soir entre 20 et 23 heures. Le travail de jour et du soir, soit l'intervalle de 6 heures à 23 heures, n'est pas soumis à autorisation. Le début et la fin du travail de jour et du soir peuvent être fixés différemment entre 5 et 24 heures. Il convient en revanche de prendre en considération les dispositions particulières applicables aux jeunes. Seuls ceux âgés de 16 ans et plus sont autorisés à travailler jusqu'à 22 heures. S'il est régulier ou périodique, le travail de nuit des jeunes âgés de plus de

16 ans est soumis à autorisation. Une ordonnance du DEFR prévoit cependant des exceptions au régime de l'autorisation pour certaines professions. Le principe suivant régit les exceptions dans les cas particuliers: le travail de nuit n'est autorisé que s'il est indispensable à la formation des jeunes ou s'il est nécessaire de remédier à des perturbations de l'exploitation dues à la force majeure. Si le travail de nuit est jugé nécessaire, il doit faire l'objet d'une autorisation de l'autorité cantonale compétente et être mentionné dans le contrat d'apprentissage. L'autorisation du Seco est requise lorsque le travail de nuit est régulier ou périodique.

Lorsque le travail de nuit est autorisé dans une profession ou dans une entreprise, il convient d'observer ce qui suit:

- Les apprenti-e-s qui travaillent moins de 25 nuits par année ont droit à un supplément de salaire d'au moins 25% pour le travail accompli de nuit.
- Les apprenti-e-s qui accomplissent durablement ou régulièrement du travail de nuit (entre 23 et 6 heures) ont droit à une compensation en temps équivalant à la durée de ce travail et majorée de 10%.
- Le travail de nuit doit être accompli dans un intervalle de dix heures
- Les apprenti-e-s ont droit à un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.
- L'ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale stipule que les apprenti-e-s ne peuvent pas être astreint-e-s au travail de nuit avant et après les jours de cours.

→ compensation, heures supplémentaires/temps de travail supplémentaire, loi sur la durée du travail (LDT), ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, temps de travail, travail du dimanche, travail en équipe

§ LTr art. 10, 17b, 29-32; OLT 1 art. 31; OLT 5 art. 12, al. 4; ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

www.seco.admin.ch/fr

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

Travail d'examen

Les travaux exécutés par les candidat-e-s lors des examens sont la propriété de celui qui a mis le matériel à disposition (par exemple autorité responsable de l'examen, employeur, association professionnelle). La législation cantonale contient parfois des dispositions à ce sujet. Les travaux d'examen sont souvent remis à l'apprenti-e après expiration du délai de recours, pour autant qu'il ne s'agisse pas de pièces réutilisées lors de futurs examens.

→ examen final

§ OFPr art. 39; lois cantonales

Travail du dimanche

Il est en principe interdit d'occuper les personnes en formation le dimanche. L'autorité cantonale peut dans des cas particuliers justifiés autoriser des apprentis âgés de plus de 16 ans à travailler le dimanche. Le travail dominical régulier est soumis à l'autorisation du Seco. L'autorisation est accordée dans la mesure où:

- le travail dominical est indispensable à la formation,
- la collaboration des personnes en formation est nécessaire pour remédier à des perturbations de l'exploitation en cas de force majeure.

L'autorisation de travailler le dimanche est subordonnée à la condition qu'un congé compensatoire soit accordé à la personne en formation un jour ouvrable de la semaine précédente ou suivante.

Une ordonnance du DEFR mentionne les professions exemptées de l'obligation de requérir une autorisation.

→ compensation, heures supplémentaires/travail supplémentaire, loi sur la durée du travail (LDT), loi sur le travail, ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, temps de repos, temps de travail, travail de nuit, travail en équipe

§ LTr art. 31 al. 4; OLT 5 art. 13 s;
ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale

H www.seco.admin.ch/fr

Travail en équipe

Le travail en équipe de deux ou plusieurs personnes peut être nécessaire pour des raisons techniques ou économiques. Une autorisation de l'autorité compétente est requise si les conditions d'un tel travail dépassent les limites fixées par la loi sur le travail (LTr) pour protéger les jeunes travailleurs.

En règle générale, le travail journalier, limité à 9 heures au maximum pour les jeunes travailleurs et les personnes en formation, doit se dérouler en l'espace de 12 heures (pauses comprises). Seuls les jeunes gens âgés de plus de 16 ans sont autorisés à travailler de 20 à 22 heures. Dans ces limites, le travail en équipe comportant au moins deux personnes peut en principe être admis pour les jeunes gens, mais il est extrêmement rare que des apprenti-e-s y soient astreint-e-s.

Sous réserve des exceptions, la journée de travail des adultes ne peut pas commencer avant 6 heures (ou entre 5 et 7 heures) et doit se terminer au plus tard à 23 heures (ou entre 22 et 24 heures).

→ loi sur la durée du travail (LDT), heures supplémentaires/travail supplémentaire, temps de repos, temps de travail, travail de nuit, travail du dimanche

LTr art. 10, 25, 26 et 31; OLT 1 art. 34

www.seco.admin.ch/fr

Travaux dangereux

Les travaux dangereux sont en principe interdits aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Par travaux dangereux, on entend tous les travaux qui, de par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des jeunes ou à leur développement physique et psychique. Des dérogations à cette interdiction sont possibles quand l'activité est indispensable dans le cadre de la formation professionnelle initiale. De plus, conformément à l'article 4, al. 4, de l'OLT 5 (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs), les dérogations doivent être définies dans l'ordonnance de formation et les mesures d'accompagnement dans l'annexe 2 au plan de formation.

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

L'âge minimum pour les travaux dangereux effectués dans le cadre de la formation professionnelle initiale a été abaissé de 16 à 15 ans en 2014. Conséquence de cette modification, chaque organisation du monde du travail doit définir les mesures d'accompagnement que l'entreprise formatrice doit mettre en œuvre. Il convient en outre de réexaminer et de compléter les autorisations de former, de telle sorte que les entreprises formatrices puissent continuer de former des jeunes âgés de moins de 18 ans et de leur confier des travaux dangereux.

→ ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, travail à la tâche

§ Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes du 4 décembre 2007, OLT 5 art. 4, 19, 22a; LFPr art. 25; OFPr art. 22; ordonnance de formation et plan de formation (annexe 2)

Tribunal des prud'hommes

La Confédération prescrit aux cantons de mettre sur pied une procédure simple, rapide et en principe gratuite pour régler les conflits de droit civil concernant les rapports de travail et, par conséquent, aussi l'apprentissage. Les cas sont admis jusqu'à une valeur litigieuse de 30'000 francs.

Près de la moitié des cantons (parmi les plus importants et en particulier ceux de Suisse romande) ont répondu à cette obligation en créant des tribunaux des prud'hommes. L'appellation de ces tribunaux peut varier selon les cantons.

Le for peut être le tribunal du domicile du plaignant/de la plaignante ou celui de la localité correspondant au lieu de travail et/ou de formation. La partie demanderesse choisit le lieu de juridiction.

→ conflits, droits et devoirs de l'employeur, droits et devoirs de la personne en formation, protection légale, résiliation du contrat d'apprentissage

§ CO art. 343 et 342 al. 2; LFors art. 24 al. 1, dispositions cantonales

H www.seco.admin.ch/fr

Vacances

Les personnes en formation et les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à un minimum de 5 semaines de vacances payées par année. Les jours fériés payés, les jours de repos officiels et les jours de repos de remplacement, les jours de congé accordés pour de justes motifs ainsi que les congés de jeunesse ne comptent pas comme vacances. Après l'âge de 20 ans révolus, le droit minimum aux vacances est de 4 semaines. Cependant, si le contrat d'apprentissage prévoit pour toute la durée de l'apprentissage 5 semaines de vacances ou plus, l'apprenti-e a droit intégralement à la durée des vacances fixée dans le contrat même après avoir atteint l'âge de 20 ans. Pour les personnes en formation, le droit aux vacances est calculé par année d'apprentissage et non par année civile.

Moment des vacances: Les vacances doivent être prises si possible durant l'année correspondant à la formation professionnelle initiale. Cependant, l'apprenti-e a droit au minimum à deux semaines de vacances consécutives. Le/La formateur/trice décide à quel moment les vacances doivent être prises, mais il/elle tient compte des désirs de l'apprenti-e pour autant que cela soit compatible avec les intérêts de l'entreprise et n'empêche pas la fréquentation de l'école professionnelle.

Si les vacances sont prises en dehors des vacances scolaires, les personnes en formation sont tenues de suivre l'enseignement professionnel. Les jours de cours pendant les vacances sont considérés comme jours de travail.

Compensation financière: Durant l'apprentissage, les vacances ne pas peuvent être compensées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Exception: résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

Réduction du salaire: Si, pendant ses vacances, l'apprenti-e exécute un travail rémunéré pour un tiers et viole les intérêts légitimes de l'entreprise formatrice, cette dernière peut supprimer le salaire pour la durée des vacances ou demander le remboursement du montant déjà payé.

Réduction des vacances: Si l'apprenti-e est empêché-e d'accomplir son travail sans qu'il y ait faute de sa part (par ex. pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire), la durée des vacances peut être réduite d'un douzième si

l'empêchement a duré deux mois entiers, de deux douzièmes s'il a duré trois mois, et ainsi de suite. En cas de grossesse ou d'accouchement, les vacances ne peuvent être réduites d'un douzième que si l'empêchement a duré trois mois entiers. Sont réservés les accords plus favorables fixés par contrat individuel ou prévus dans une convention collective de travail.

En cas d'empêchement par la faute de l'apprenti-e, les vacances peuvent être réduites d'un douzième si l'empêchement a duré un mois entier, de deux douzièmes s'il a duré deux mois entiers, etc. Les jours de vacances dont la personne en formation n'a pas pu bénéficier pour cause de maladie ou d'accident doivent être accordés par la suite, à la condition que l'empêchement soit justifié (p. ex. par un certificat médical).

congé non payé, contrat d'apprentissage, école professionnelle, temps de travail, vacances de l'entreprise

CO art. 345a al. 3 et art. 329a ss

www.formationprof.ch/aidememoire

Vacances de l'entreprise

Si l'entreprise ferme pour cause de vacances, tous les travailleurs doivent prendre leurs vacances simultanément pendant une période déterminée. Si la fermeture de l'entreprise est fixée en dehors des vacances scolaires, les apprenti-e-s sont tenu-e-s de fréquenter l'enseignement professionnel. Le temps passé à suivre la formation scolaire pendant les vacances de l'entreprise leur sera crédité.

école professionnelle, enseignement à l'école professionnelle, entreprise formatrice, vacances

CO art. 329c al. 2

Vignette «entreprise formatrice»

La vignette «entreprise formatrice» signale l'engagement des entreprises (ou des réseaux d'entreprises formatrices) dans le domaine de la formation professionnelle. Les offices de la formation professionnelle la remettent aux entreprises au bénéfice d'une autorisation de former des apprenti-e-s

et qui en forment. La vignette est disponible dans les quatre langues nationales, en anglais et dans une version bilingue allemand-français. Elle s'obtient sous forme d'autocollants (en trois formats) et de fichiers électroniques téléchargeables via le portail www.formationprof.ch.

www.formationprof.ch/vignette,
www.formationprofessionnelleplus.ch

Violence

Pendant leur formation professionnelle initiale, les apprenti-e-s peuvent être victimes de violence psychique ou physique exercée par différents acteurs: autres apprenti-e-s, autres étudiant-e-s de l'école professionnelle, enseignant-e-s de l'école professionnelle, collaborateurs/trices ou supérieur-e-s de l'entreprise formatrice, formateurs/trices ou encore membres de leur famille.

Les apprenti-e-s peuvent cependant aussi recourir eux-mêmes à la violence, que ce soit dans l'entreprise, à l'école professionnelle ou durant leur temps libre. Dans la plupart des cas, la violence s'exerce à l'encontre de jeunes du même âge, et parfois même contre des adultes.

Comme l'indiquent le Code des obligations (art. 328) et la Loi sur le travail (art. 6), l'employeur a le devoir de protéger la personnalité de ses employés sur le lieu de travail. De plus, il a un devoir d'aide et d'assistance à l'égard des jeunes travailleurs. Conformément à la loi sur le travail, l'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des apprenti-e-s et des jeunes gens jusqu'à l'âge de 18 ans révolus. Il doit veiller notamment à ce qu'il ne soient pas surmenés ni exposés à de mauvaises influences. Savoir mener une intervention bien préparée et adaptée à la situation fait partie de la responsabilité en matière de gestion et de formation.

Les offices de la formation professionnelle sont les services de premiers recours; ils conseillent et communiquent les adresses de services spécialisés.

harcèlement sexuel sur le lieu de travail, racisme, services de consultation

LTr art. 6, 29 al. 1 et 32; CO art. 328

Visite de l'entreprise formatrice

La surveillance de la formation professionnelle initiale comprend aussi l'examen de la qualité de la formation à la pratique professionnelle. En conséquence, l'autorité cantonale – ses conseillers/ères en formation, commissaires professionnels et inspecteurs des apprentissages (ou aussi les membres des commissions de surveillance) – organise une visite de l'entreprise pour s'assurer que la formation y est dispensée conformément aux prescriptions. L'autorité cantonale organise une visite lorsqu'une entreprise demande l'autorisation de former des apprenti-e-s.

Les personnes désignées par l'autorité cantonale ont accès aux locaux de travail et au logement des apprenti-e-s. Elles ont le droit de demander des renseignements aux intéressé-e-s et peuvent consulter les rapports de formation et les dossiers de formation.

→ autorisation de former, conseiller/ère en formation, office de la formation professionnelle, dossier de formation, rapport de formation, résiliation du contrat d'apprentissage, surveillance

LFPr art. 24; OFPr art. 11; dispositions cantonales

www.formationprof.ch/adresses

Liste des abréviations

Toutes les abréviations utilisées dans lexique figurent ci-après.

Toutes les lois peuvent être téléchargées à l'aide de leur abréviation à l'adresse www.admin.ch/gov/fr/accueil/droit-federal/recueil-systematique.html

a.	ancien-ne (article, loi)
AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre échange
AEPr	Accord sur les écoles professionnelles
AESS	Accord intercantonal sur les écoles supérieures spécialisées
AFE	Attestation cantonale pour formatrices et formateurs en entreprise
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle (formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle AFP)
AI	Assurance-invalidité
AIC	Attestation individuelle de compétences
al.	alinéa
ALCP	Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes
ANP	Accident non professionnel
AP	Accident professionnel
APEA	Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte
APG	Allocation pour perte de gain
A&R	Approfondir et relier
art.	Article
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BDEFA	Base de données pour les examens de fin d'apprentissage
bili	Enseignement bilingue (bilingualer Unterricht)

CC	Code civil Code civil suisse du 10 décembre 1907
CC-CIE	Contrôles de compétence durant les cours inter-entreprises
CCT	Convention collective de travail
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CDOPU	Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle
CEC	Cadre européen de certification
CFC	Certificat fédéral de capacité (formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité CFC)
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
ch.	chiffre
CIE	Cours interentreprises
CIFC	Conférence intercantonale de la formation continue
CNC	Cadre national de certification
CNC- CH-FP	Cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle
CO	Code des obligations Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: droit des obligations)
CO	Compétences opérationnelles (modèle)
CoRe	Compétences-Ressources (modèle)
CP	Code pénal suisse du 21 décembre 1937
CSD	Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé
CSDP&Q	Commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle I orientation professionnelle, universitaire et de carrière

CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CSI	Cours spécialisés intercantonaux
Cst.	Constitution fédérale Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999
CTT	Contrat-type de travail
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DFE	Diplôme pour formatrices et formateurs en entreprise
DFI	Département fédéral de l'intérieur
dipl.	diplômé-e
DP&Q	Développement professionnel et qualité
EC	Ecole de commerce
ECG	Enseignement de culture générale
ECTS	European credit transfer system = système européen de transfert et d'accumulation de crédits
ECVET	European credits for vocational education and training = crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels
EFA	Examen de fin d'apprentissage
EIS	Encadrement individuel spécialisé
EP	Examen professionnel
EPD ES	Etudes postdiplômes écoles supérieures
EPF	Ecole polytechnique fédérale
EPS	Examen professionnel supérieur
ER	Ecole de recrues
ES	Ecole supérieure
FFE	Formation des formateurs en entreprise
FIE	Formation initiale en école
FPra	Formation pratique selon INSOS

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

HarmoS	Accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire
HES	Haute école spécialisée
IDES	Centre d'information et de documentation de la CDIP
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
INSOS	Institutions sociales pour personnes handicapées
ISCED	International Standard Classification of Education
ISO	Organisation internationale de normalisation
J + S	Jeunesse et sport
LAA	Loi sur l'assurance-accidents Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents
LACI	Loi sur l'assurance-chômage Loi fédérale du 26 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LAI	Loi sur l'assurance-invalidité Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité
LAMal	Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie
LAPG	Loi sur les allocations pour perte de gain Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité
LAVS	Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants
LCH	Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
LDT	Loi sur la durée du travail Loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transport public
LECCT	Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

LEg	Loi sur l'égalité Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes
LEHE	Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles
LESp	Loi fédérale sur l'encouragement du sport Loi fédérale du 17 juin 2011 sur l'encouragement du sport et de l'activité physique
let.	lettre
LEtr	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers
LF	Loi fédérale
LFCo	Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue
LFors	Loi sur les fors Loi fédérale du 24 mars 2000 sur les fors en matière civile
LFPr	Loi sur la formation professionnelle Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle
LHand	Loi sur l'égalité pour les handicapés Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSC	Loi fédérale du 6 octobre 1995 sur le service civil
LSE	Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services
LSEE	Loi fédérale du 26 mars 1932 sur le séjour et l'établissement des étrangers
LTr	Loi sur le travail Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
MP	Maturité professionnelle

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

MP 1	Maturité professionnelle initiale pendant la formation professionnelle initiale
MP 2	Maturité professionnelle initiale après la formation professionnelle initiale
MSST	Directive exigeant de faire appel aux médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail
NQF	National Qualifications Framework – cadre national de certification
O	Ordonnance
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
OASA	Ordonnance du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative
OCF	Ordonnance du Conseil fédéral
OCMCG	Ordonnance concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale
O-CNC-FPr	Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle
OESp	Ordonnance du 23 mai 2012 sur l'encouragement du sport et de l'activité physique
OFCo	Ordonnance du 24 février 2016 sur la formation continue
OFP	Office (cantonal) de la formation professionnelle
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle
OLE	Ordonnance fédérale du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers
OLT 1	Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail
OLT 3	Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (protection de la santé)

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

OLT 5	Ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs)
OOMi	Ordonnance du 19 novembre 2003 concernant les obligations militaires
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents Ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles
ORP	Offices régionaux de placement
OrTra	Organisation du monde du travail
OSP	Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle
OTR	Ordonnance du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes
PEC	Plan d'études cadre
PEC-ECG	Plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle initiale
p. ex.	par exemple
PME	Petites et moyennes entreprises
PP	Prévoyance professionnelle
PQ	Procédures de qualification
Q2E	Système de gestion de la qualité dans les écoles
RCA	Résiliation du contrat d'apprentissage
s	suivant-e (article, alinéa, page, etc.)
Seco	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SER	Syndicat des enseignants romands
SFP	Service (cantonal) de la formation professionnelle
SRFP	Société suisse pour la recherche en matière de formation professionnelle

© 2025 CSFO, Berne www.formationprof.ch

ss	suivant-e-s (articles, alinéas, pages, etc.)
SSA	Professions de la santé, du social et des arts
STA	Situation de travail et d'apprentissage
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
TIP	Travail interdisciplinaire centré sur un projet
TPA	Travail personnel d'approfondissement
TPI	Travail pratique individuel
TPP	Travail pratique prescrit
UE	Union européenne
UF	Unité de formation

Impressum

Lexique de la formation professionnelle
5e édition 2019 revue et complétée
© 2025 CSFO, Berne. Tous droits réservés.

Editeur
Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO, Berne

Réalisation en collaboration avec
le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, Berne
la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CSFP, Berne

Direction du projet	Peter Knutti, CSFO Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Rédaction	Anna Allenbach, Divisione della formazione professionale, Breganzona Josette Fallet, Neuchâtel Michel Fior, SEFRI Martin Habermacher, Département de l'éducation et de la culture, Lucerne Peter Knutti, CSFO Susanna Oppliger, Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle, Berne Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Assurance-qualité	Commission spécialisée CSFP Information formation professionnelle; Karin Baumer, SH; Chester Romanutti, CSFO; Jean-Pierre Delacrétaz, VD; Michel Etienne, NE; Gaetano Lentini, BS; Toni Messner, SEFRI J.-P. Mini, TI; Susann Schläppi, CSFP; Marcel Steffen, ZH; Peter Sutter, BE; Manuela Wider-Jann, LU
Mise en page	Anja Naef, naef-grafik.ch
Impression	Friedrich Reinhardt AG, Bâle
ISBN	978-3-03753-065-8

No d'article	MB2-1012 également disponible en allemand, en italien et en anglais
Commande/ service clientèle	CSFO Distribution Industriestr. 1, 3052 Zollikofen Tél. 0848 999 002 distribution@csfo.ch www.shop.csfo.ch