



Département de l'éducation, de la culture et du sport
Service de la formation professionnelle

Departement für Erziehung, Kultur und Sport
Dienststelle für Berufsbildung

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

FORMATION SELON LE SYSTEME DUAL

POUR L'APPRENTISSAGE

- **DE GESTIONNAIRE EN INTENDANCE CFC :**
Certificat fédéral de capacité
- **D' EMPLOYÉ-E EN INTENDANCE AFP :**
Attestation fédérale de formation professionnelle

Considérations générales

Année scolaire 2009 - 2010

Table des matières

1. Aperçu général
 - 1.1 Remarques introductives
 - 1.2 Bases légales
 - 1.3 Procédure pour engager une personne qui veut suivre la formation duale
2. Les trois lieux de formation
 - 2.1 Formation professionnelle
 - 2.2 Partenaires de formation
3. L'employeur ou l'institution formatrice
 - 3.1 Rôle et responsabilité
 - 3.2 Conditions pour être entreprise formation
 - 3.3 Considérations
 - 3.4 Salaire
4. La personne en formation
5. Les cours interentreprises
6. L'école professionnelle
7. Organisation de la formation
 - 7.1 Organisation de l'école

Remarque : pour faciliter la lecture du document, le masculin est utilisé pour désigner les deux sexes

1. Aperçu général

1.1. Remarques introductives

Le formateur à la pratique professionnelle est l'employeur, principal responsable de la formation des gestionnaires en intendance* (GEI) et des employés-es en intendance* (EEI). Le formateur à la pratique professionnelle s'acquitte en particulier des tâches suivantes :

- il planifie et structure la formation dans l'institution,
- il élabore, à l'aide du guide méthodique type, un plan de formation individuel,
- il forme les apprentis : il leur donne des directives, leur montre ce qu'il faut faire et comment, les observe, assure le suivi, leur apporte soutien, leur donne un feed back et il évalue leurs résultats au moyen d'appréciations régulières.

1.2. Bases légales

Le cadre légal est constitué par :

- la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr),
- l'ordonnance du 19 novembre 2003 (OFPr),
- l'ordonnance fédérale pour les formations de GEI et d'EEI,
- la loi et l'ordonnance cantonales de la formation professionnelle 2008
- les plans de formation des professions GEI et EEI, conçus par l'organisation faîtière suisse du monde du travail,
- « le manuel pour la formation en entreprise », recommandé par l'OrTra nationale aux entreprises formatrices,
- le classeur de chaque profession élaboré par l'organisation faîtière suisse du monde du travail de chaque domaine (Economie Familiale Suisse). Il contient tous les documents concernant la formation professionnelle initiale en institution et sert de point d'appui.

*ci-après GEI - EEI

1.3. Procédure pour engager une personne qui veut suivre la formation duale

Qui ?	Fait quoi ?
Employeur, entreprise ou institution	<ul style="list-style-type: none"> - S'annonce auprès du service de la formation professionnelle - Remplit le formulaire de demande d'autorisation de former.



Service de la formation professionnelle (SFOP)	<ul style="list-style-type: none"> - Examine la demande d'autorisation de former de l'entreprise ou de l'institution en fonction des critères et des conditions fixés par la loi pour former des apprentis <ul style="list-style-type: none"> a. Analyse le dossier b. Visite ou inspecte l'entreprise ou l'institution lors de la première demande.
--	--



Service de la formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Délivre, accorde l'autorisation de former et détermine le nombre maximum de places d'apprentissage.
---	---



Employeur, entreprise ou institution	<ul style="list-style-type: none"> - Décide du nombre de place d'apprentissage qu'il va offrir - Publie les annonces pour ces places.
--------------------------------------	---



Employeur, entreprise ou institution	<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionne l'apprenti. L'accès à la formation professionnelle initiale présuppose que le candidat a terminé la scolarité obligatoire.
--------------------------------------	--



Employeur, entreprise ou institution	<ul style="list-style-type: none"> - Complète le contrat d'apprentissage qui est signé par l'employeur, l'apprenti et le représentant légal.
--------------------------------------	---



Employeur, entreprise ou institution	<ul style="list-style-type: none"> - Envoie le contrat en trois exemplaires au service de la formation professionnelle.
--------------------------------------	--

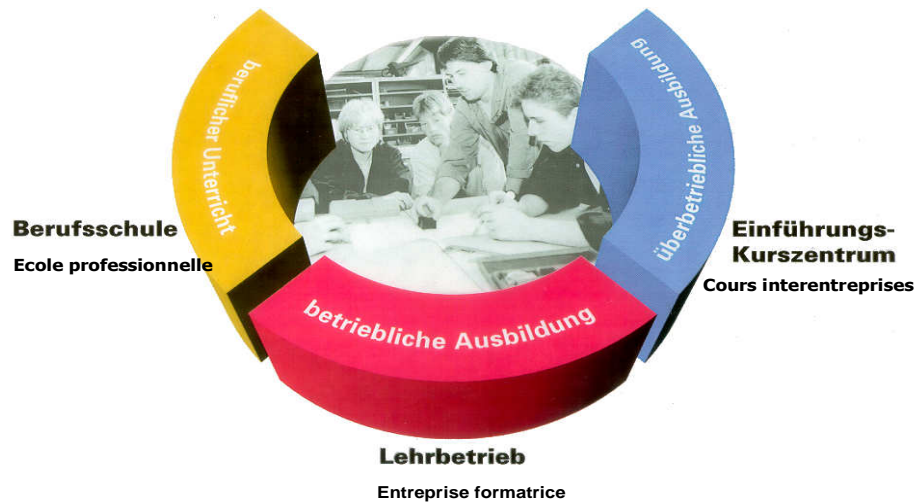


Service de la formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Approuve le contrat - Renvoie un exemplaire à l'entreprise ou à l'institution et à l'apprenti, l'original reste au service de la formation professionnelle - Les coordonnées de l'apprenti sont introduites dans le système de la gestion du SFOP et ainsi est faite l'inscription de l'apprenti dans l'école professionnelle concernée.
---	--

2. Les 3 lieux de formation

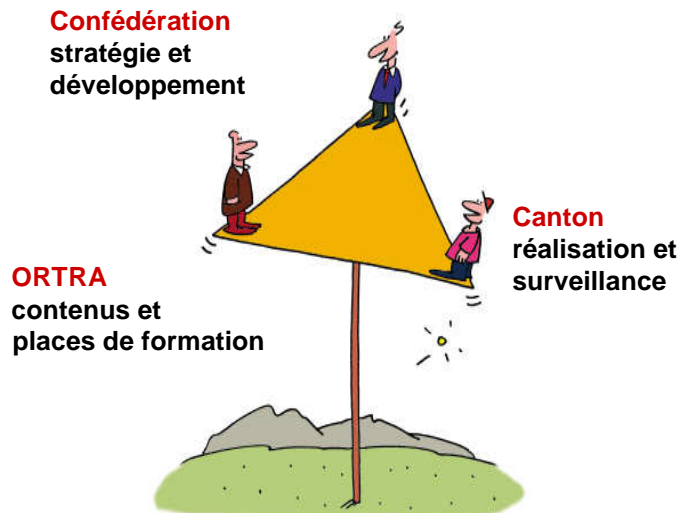
2.1

Formation professionnelle



2.2

Partenaires de formation



BERUFSBILDUNG: EINE ECHTE VERBUNDAUFGABE
FORMATION PROFESSIONNELLE: UN VÉRITABLE PARTENARIAT

3. L'employeur ou l'institution formatrice

3.1 Rôle et responsabilité

Au sens de la loi, l'employeur est responsable de la formation de l'apprenti. Il l'engage selon ses propres critères tout en respectant le cadre des conditions d'admission en ce qui concerne l'âge et l'exigence de la scolarité obligatoire. L'OrTra nationale tient à disposition des employeurs des recommandations quant aux aptitudes nécessaires à l'exercice du métier et à l'entrée en apprentissage.

L'institution formatrice veille à dispenser une formation de qualité aux apprentis ; elle en contrôle régulièrement le bon déroulement. L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et le guide méthodique en constituent le fondement. Lorsqu'elle planifie la formation à la pratique professionnelle, l'institution tient compte des matières dispensées à l'école professionnelle et dans les cours interentreprises.

L'employeur veille à ce que la formation soit dispensée par un spécialiste professionnel ayant les compétences professionnelles et les qualités personnelles nécessaires.

Les formateurs qualifiés (jusqu'ici appelés maîtres d'apprentissage) instruisent l'apprenti.

3.2 Conditions pour être entreprise formatrice

Chapître 6 de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de GEI : Exigences posées aux prestataires de la formation GEI dans l'entreprise formatrice

Art. 13 Nombre maximal de personnes en formation

¹ Une entreprise occupant à plein temps un formateur qualifié à cette fin est autorisée à former une personne.

² Une autre personne peut être formée pour chaque professionnel occupé à plein-temps ou pour chaque groupe de deux professionnels occupés chacun au moins à 60% dans l'entreprise.

³ Sont réputés professionnels les titulaires d'un certificat de capacité dans le domaine de l'intendance et/ou de l'économie familiale ou d'une qualification équivalente

⁴ Lorsqu'une personne entre dans sa dernière année de formation professionnelle initiale, une seconde personne peut commencer sa formation.

Art. 14 Exigences minimales posées aux formateurs

¹ Les exigences minimales posées aux formateurs sont remplies par toute personne justifiant des qualifications suivantes :

- a. certificat fédéral de capacité de gestionnaire en intendance, ainsi qu'au moins 2 années d'expérience professionnelle ;

- b. certificat fédéral de capacité de gestionnaire en économie familiale, ainsi qu'au moins 2 années d'expérience professionnelle ;
- c. certificat fédéral de capacité dans une profession apparentée, ainsi qu'au moins 2 années d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intendance/et ou de l'économie familiale ;
- d. titre relevant d'une formation professionnelle supérieure du domaine de l'intendance et/ou de l'économie familiale

3.2 Conditions pour être entreprise formatrice

Chapître 6 de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'EEI Exigences posées aux prestataires de la formation EEI dans l'entreprise formatrice

Art. 12 Exigences minimales posées aux formateurs

Les exigences minimales posées aux formateurs sont remplies par toute personne disposant de l'une des qualifications suivantes :

- a. les gestionnaires en intendance CFC disposant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle;
- b. les gestionnaires en économie familiale CFC disposant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle ;
- c. les spécialistes en hôtellerie CFC disposant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle ;
- d. les personnes d'autres professions disposant des connaissances professionnelles requises propres aux employés en intendance AFP et d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle ;
- e. les personnes titulaires d'un titre correspondant du niveau de la formation professionnelle supérieure (degré tertiaire).

Art. 13 Nombre maximal de personnes en formation

¹ Une personne peut être formée dans une entreprise si :

- a. un formateur qualifié à cette fin est occupé à 100%, ou
- b. deux formateurs qualifiés à cette fin sont occupés chacun au moins à 60%.

² Lorsqu'une personne entre dans sa dernière année de formation professionnelle initiale, une seconde personne peut commencer sa formation.

³ Une autre personne peut être formée pour chaque professionnel occupé à 100% ou pour chaque groupe de deux professionnels occupés chacun au moins à 60% dans l'entreprise.

⁴ Sont réputés professionnels les titulaires d'un certificat de capacité dans le domaine de la personne en formation ou d'une qualification équivalente.

⁵ Dans des cas particuliers, les autorités cantonales peuvent autoriser une entreprise ayant formé depuis plusieurs années des personnes avec grand succès à dépasser le nombre maximal de personnes en formation.

3.3 Considérations

Certains aspects de la formation doivent être dispensés dans d'autres institutions. Si plusieurs institutions assument ensemble la responsabilité de la formation à la pratique professionnelle, **les institutions s'associent dans un réseau**. Lorsque la formation professionnelle initiale se déroule dans un réseau, l'institution principale

conclut le contrat d'apprentissage avec la personne à former. Elle remplit les obligations contractuelles.

Les institutions associées en un réseau s'entendent pour garantir une formation systématique et le respect du plan de formation. Elles fixent dans une convention la matière et la durée de chacun des éléments de formation.

Si la formation à la pratique professionnelle se déroule successivement dans plusieurs institutions, **chacune d'entre elles est responsable comme institution formatrice durant la présence de l'apprenti dans son institution,** une convention doit être conclue pour la durée de chaque partie de l'apprentissage. Le temps d'essai dure en règle générale un mois pour chaque partie. Les différentes institutions formatrices doivent avoir conclu les conventions d'apprentissage au début de la formation professionnelle initiale.

3.4 Le salaire

Organisation faîtière suisse du monde du travail de l'intendance
recommandations quant au salaire minimum pour l'apprentissage de 3 ans
salaire mensuel brut :

- 1^{ère} année : CHF 800.- à 1'050.-
- 2^{ème} année : CHF 1'000.- à 1'250.-
- 3^{ème} année : CHF 1'450.-

Organisation faîtière suisse du monde du travail de l'intendance
recommandations quant au salaire minimum pour l'apprentissage de 2 ans
salaire mensuel brut :

- 1^{ère} année : CHF 600.-
- 2^{ème} année : CHF 800.-

RECOMMANDATIONS SALARIALES 2009 pour les apprentis selon les conditions de l'Etat du Valais :

- 1^{ère} année : CHF 698.35 + 13^{ème} salaire
- 2^{ème} année : CHF 959.95 + 13^{ème} salaire
- 3^{ème} année : CHF 1'222.85 + 13^{ème} salaire

Droit aux vacances :

- pour les moins de 20 ans 27 jours
- pour les plus de 20 ans 25 jours

4. La personne en formation

La personne en formation (jusqu'ici l'apprenant) a des droits et des devoirs.

« La personne en formation fait tous ses efforts pour atteindre le but de l'apprentissage ». Elle fréquente l'école professionnelle, ainsi que les cours interentreprises et se présente à la procédure de qualification au terme de la formation professionnelle initiale. Le temps passé à l'école professionnelle est considéré comme temps de travail ; l'institution formatrice est informée des absences à l'école, ainsi que celles des CIE et elle reçoit les résultats scolaires.

5. Les cours interentreprises (CIE)

La responsabilité des cours interentreprises (CIE) est assumée par l'organisation faitière du monde du travail (OrTra). Elle définit les objectifs, les contenus et délègue l'organisation aux OrTra cantonales.

6. L'école professionnelle (*LFPr art. 16, al.2 lettre b ; art.21*)

Le mandat de l'école professionnelle est de dispenser un enseignement professionnel, un enseignement de culture générale et d'éducation physique. La méthode voulue par les ordonnances est celle de l'apprentissage par compétences professionnelles, méthodologiques, personnelles et sociales. L'enseignement est organisé autour de la compétence, avec mises en situations répétées, la connaissance théorique vient ensuite en soutien.

L'école favorise aussi l'épanouissement de la personnalité et le développement des compétences sociales des personnes en formation. Les matières enseignées sont approfondies et consolidées par leur application dans la pratique.

Le Service de la formation professionnelle peut donner un mandat aux écoles pour assurer la cohérence pédagogique entre les trois acteurs de la formation (*OFPr art.17, al.2*). En vertu de ce mandat, l'école professionnelle désigne alors un interlocuteur à même d'apporter son aide et ses conseils à l'apprenant et à l'institution formatrice. La désignation par l'école professionnelle d'une personne de référence pour chaque apprenti aide à tisser ce lien indispensable entre la théorie et la pratique, en particulier à travers des visites et contacts réguliers sur les terrains de la pratique professionnelle.

En vertu de cet article, l'école professionnelle est mandatée pour assumer un rôle déterminant pour promouvoir et garantir la cohérence dans le processus d'apprentissage au travers du plan d'étude global, ainsi que favoriser les processus d'apprentissage des personnes en formation. Si le choix est fait d'une formation dans un réseau d'entreprise, ce rôle est d'autant plus important.

7. Organisation de la formation

7.1 Organisation des classes

Nous retenons l'organisation de classes avec des apprentis issus de lieux d'apprentissage pratique différents. Ce modèle est particulièrement adapté au développement de compétences générales et transversales, tout en faisant découvrir aux personnes en formation d'une seule classe des publics cibles différents.

Pour le CFC intendance, cette option s'avère pertinente également dans l'optique de renforcer l'enseignement à dimension générale

Les jours de cours peuvent être organisés sur tous les jours ouvrables à raison de :

1^{ère} année : 1 jour
2^{ème} année : 1 jour
3^{ème} année : 1 jour

Les jours peuvent comprendre 8 ou 9 périodes et ainsi couvrir l'entier des heures prévues dans les différentes ordonnances.

Les cours interentreprises sont organisés sur les jours ouvrables qui ne sont pas ceux des cours professionnels. On ne peut pas dispenser ces cours dans les 6 derniers mois de la dernière année de formation. La possibilité d'organiser les jours de cours sur les jours ouvrables sans école reste ouverte et permet ainsi de constituer des semaines blocs.

Les cours professionnels et CIE sont organisés sur l'année scolaire selon le planning des écoles professionnelles

- ✚ Après analyse de plusieurs modèles, celui exposé ci-dessus est le seul qui permette de remplir les objectifs fixés à savoir organiser des cours communs entre filières et intégrer la formation raccourcie prévue dans l'ordonnance.
- ✚ De plus, il garantit la qualité de l'enseignement grâce à une gestion du personnel efficace, régulière dans le temps et l'occupation rationnelle des locaux sur l'année.