

Aoris · OrTra santé-social Vaud

Stage avant formation

Des repères pour
l'employeur et
le·la stagiaire

Édition – septembre 2024

Aoris · OrTra santé-social Vaud édite cette fiche dans le but de clarifier les conditions d'encadrement d'un·e stagiaire et de favoriser, à terme, la signature d'un contrat d'apprentissage ou le début d'une autre formation. Elle est disponible en version électronique à cette adresse : <https://ortravd.ch/documents>

1. Introduction

Ce document a pour but d'offrir des repères aux stagiaires comme aux employeurs.

Pour permettre à des jeunes de vérifier un intérêt pour un métier visé, l'employeur à la possibilité d'engager des stagiaires, en respect des recommandations ci-après.

Cependant, le stage n'est pas un prérequis pour entrer en apprentissage. L'employeur peut engager un·e apprenti·e dès ses 15 ans révolus à condition qu'il·elle soit libéré·e de la scolarité obligatoire. (art. 15 al. 3 LPr).

2. Définition

Le stage avant formation, par exemple pour les voies d'apprentissage AFP ASA, CFC ASE ou ASSC, concerne toute personne intéressée par ces métiers.

Ce stage ne fait pas partie d'un cursus de formation.

3. Objectifs du stage

Pour le·la candidat·e :

- se familiariser avec le milieu qui l'intéresse ;
- vérifier si ce domaine correspond à ses aspirations professionnelles et intérêts.

Pour l'institution :

- présenter les exigences du métier ;
- confirmer le·la candidat·e dans son choix ou lui recommander d'autres filières professionnelles.

4. Contrat

Tout·e stagiaire est considéré·e comme effectuant un travail et, dès lors, est soumis au [Code des obligations \(CO\)](#) et à la [Loi sur le travail \(LTr\)](#). Ces références légales sont valables pour toute personne travaillant dans une entreprise quelle qu'elle soit.

L'institution établit un contrat de travail signé par les deux parties en respectant les exigences légales en la matière (droit aux vacances, durée de la journée de travail, salaire, ...).

Ce contrat doit préciser la rémunération du·de la stagiaire.

5. Durée

La durée d'un stage avant formation au sein d'une même institution est :

- de maximum **6 mois, conformément** aux CCT des domaines de la santé et du travail social ;
- de 6 mois, **éventuellement** renouvelable 6 mois, pour les institutions non liées aux CCT susnommées, pour autant que le **contrat d'apprentissage soit signé** pour la prochaine rentrée scolaire.

Si la relation de travail se prolonge au-delà de 6 mois en dehors de la situation décrite ci-dessus, le-la stagiaire est considéré-e comme un-e collaborateur-trice non qualifié-e et doit être rémunéré-e en tant que tel-le.

6. Rémunération

La rémunération d'un stage avant apprentissage, selon le contrat signé, est **obligatoire**.

Le salaire recommandé pour les stages est de CHF 600.- brut par mois.

Le salaire mensuel brut pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire et parascolaire est réglementé à minimum CHF 600.- par mois par l'Etat de Vaud.

Le stage n'est pas considéré comme faisant partie de la formation. Par conséquent, il ne donne pas droit à une bourse au sens de la Loi cantonale sur l'aide aux études et à la formation (LAEF). Par ailleurs, si le salaire perçu durant la réalisation du stage avant formation ne suffit pas à couvrir les besoins vitaux, le-la stagiaire ne peut pas obtenir de complément financier par le biais de l'aide sociale cantonale (Revenu d'Insertion) tout en poursuivant normalement son stage.

7. Encadrement

Le-la stagiaire est une personne **surnuméraire** par rapport aux exigences de dotation du domaine et n'est donc pas inclus-e dans la dotation de l'institution.

Le-la stagiaire est **encadré-e** par un-e professionnel-le, avec titre professionnel. Il-elle peut s'adresser à son-sa référent-e pour toute question qui surgit durant son stage.

A mi-parcours du stage, un bilan est effectué avec le-la stagiaire pour lui permettre de se situer.

8. Autorisation de former

Les structures ayant **une autorisation de former** (délivrée par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire, DGEP), **sont compétentes et peuvent garantir** le lien entre le stage avant formation et l'apprentissage ; en outre, possédant l'expérience de l'encadrement des apprenti-es, elles sont aptes à fixer et à évaluer des objectifs pour les stages.

9. Conditions de renouvellement

Le renouvellement d'un stage avant formation (se référer au point 5) n'est possible que si l'entreprise garantit au·à la stagiaire qu'il·elle pourra être engagé·e comme apprenti·e.

Si la relation de travail devait se prolonger, hors de ces conditions, le contrat est modifié au profit d'un **contrat de travail (rémunéré) pour un poste d'auxiliaire** qui définit l'encadrement de la personne auxiliaire.

Dans le domaine de l'enfance, le contrat d'auxiliaire n'est possible que pour un·e collaborateur·trice qui a 20 ans au minimum.

10. Documents de référence

- CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021
- CCT dans le secteur social parapublic vaudois, entrée en vigueur progressive dès le 1^{er} janvier 2021
- CCT cantonale dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019
- Arrêté 222.58.1 établissant un contrat-type de travail pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire et parascolaire (ACTT-stages-ajpp)
- Directives d'application du Conseil d'État LPers sur les stages
- Recommandations de SAVOIRSOCIAL concernant les stages dans le domaine social