

Aoris - OrTra santé-social Vaud

Préapprentissage

Des repères pour
l'employeur et le·la
préappren·ti·e

Édition – septembre 2024

1. Introduction

Ce document a pour but d'offrir des repères aux préappren·ti·e·s comme aux employeurs.

Aoris recommande aux employeurs de répondre favorablement aux demandes de préapprentissage. Cela permet aux jeunes de se mettre à niveau, de se préparer au mieux aux exigences de l'apprentissage et de se familiariser avec le métier.

2. Définition

Le préapprentissage permet à un·e jeune qui a terminé l'école obligatoire de se préparer à entamer une formation professionnelle. Ce n'est donc pas une formation en soi mais une transition qui initie le·la préappren·ti·e à la pratique professionnelle et offre un complément scolaire ciblé.

Ce préapprentissage s'effectue en voie duale pour se préparer aux métiers AFP ASA, CFC ASE ou ASSC dans le Canton de Vaud.

Le préapprentissage est défini aux articles 82 et suivants de la [Loi sur la formation professionnelle \(LVLFP\)](#). Le [guide de l'apprentissage](#) s'adresse à celles et ceux qui s'engagent dans une formation professionnelle et contient de nombreuses informations sur les thèmes liés à la formation professionnelle.

3. Objectifs du préapprentissage

Pour le·la candidat·e :

- s'initier et se préparer au rythme de l'apprentissage avec un jour de suivi de cours professionnel par semaine ;
- se familiariser avec le contexte professionnel ;
- vérifier si ce domaine correspond à ses aspirations professionnelles et intérêts.

Pour l'institution :

- présenter le contexte professionnel ;
- préparer le·la futur·e appren·ti·e.

4. Début du préapprentissage

Le contrat de préapprentissage commence usuellement en même temps que l'année scolaire des écoles professionnelles, mais au plus tôt le 1^{er} juillet et se termine au plus tard au mois d'août de l'année suivante.

5. Durée

En principe la durée d'un préapprentissage est d'une année, mais elle peut être de plus courte durée ; si le contrat de préapprentissage débute après le 31 décembre, le·la préappren·ti·e est dispensé·e de l'enseignement scolaire. Il n'y a pas de possibilité de prolonger le contrat d'un·e préappren·ti·e au-delà d'une année.

6. Contrat

Le contrat peut être complété en ligne et doit être transmis signé pour validation, par courrier postal, en trois exemplaires à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP). C'est le même document que pour le contrat d'apprentissage.

Le contrat de préapprentissage est un contrat de durée déterminée.

La rupture d'un contrat est possible aux conditions suivantes :

- pendant le temps d'essai ;
- d'un commun accord ;
- pour justes motifs.

Des explications plus complètes s'obtiennent :

- sur le site de la [DGEP](#)
- auprès des [commissaires professionnel·les](#) de votre région.

7. Rémunération et frais

Au même titre que l'apprenti·e, le·la préapprenti·e reçoit un salaire.

Le salaire d'un préapprentissage doit être d'au moins 80% du salaire d'un·e apprenti·e de 1^{ère} année dans cette profession.

Les frais à charge de l'employeur sont résumés sur le site d'Aoris.

Outre le salaire du·de la préapprenti·e, un montant forfaitaire de CHF 80.– par mois est versé à titre de remboursement de frais professionnels.

8. École professionnelle

Le préapprentissage comprend généralement quatre jours par semaine de formation pratique en entreprise et un jour de cours théoriques en école professionnelle. Selon le niveau du·de la préapprenti·e, celui-ci ou celle-ci peut être exempté·e des cours théoriques à l'école professionnelle sur demande présentée à la DGEP.

9. Encadrement

Le·la préapprenti·e

- 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 ;
- est encadré·e par un·e professionnel·le, avec titre professionnel (minimum niveau CFC), du domaine concerné, qui organise un entretien d'accompagnement une fois par semaine ;
- est supervisé dans toutes ses tâches ;
- s'adresse à ce·cette référent·e pour toute question qui surgit durant son engagement ;
- compte comme un·e apprenti·e par rapport au personnel qualifié pour former, au sens de la [Loi sur la formation professionnelle \(LVLFPr\)](#).

Le·la référent·e initie le·la préappren·ti·e de manière structurée aux compétences d'un·e futur·e appren·ti·e, sur la base des classeurs de formation et le·la rend attentif·ive aux thèmes suivants :

- les mesures d'hygiène ;
- la tenue vestimentaire ;
- le langage et les relations appropriés avec les bénéficiaires, les collègues et la hiérarchie ;
- le savoir-être (comportement non verbal) ;
- le respect des règles et processus institutionnels, dont le secret professionnel.

À mi-parcours du préapprentissage, un bilan est effectué avec le·la préappren·ti·e pour lui permettre de se situer et d'évaluer la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour l'année scolaire suivante.

10. Autorisation de former

Les structures doivent être au bénéfice d'une autorisation de former des appren·ti·es délivrée par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) ; elles sont compétentes et peuvent garantir le lien entre le préapprentissage et l'apprentissage ; en outre, possédant l'expérience de l'encadrement des appren·ti·es, elles sont aptes à fixer et évaluer des objectifs pour les préapprentissages.

11. Divers

Les préappren·ti·es et les institutions peuvent faire appel, au même titre que les appren·ti·es, aux commissaires professionnel·les pour toute question.

12. Références et textes légaux

- Code des obligations (CO) Art. 344
- Loi sur la formation professionnelle (LFPr) Art. 14
- Loi vaudoise sur la formation professionnelle (LVLFP) Art. 21-23, Art. 76
Règlement d'application de la loi du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (RLVLP) Art. 8