

ÇA CARTONNE AU

Palace



LE STAGE D'OBSERVATION

Petit guide à l'intention des formateurs
dans l'hôtellerie-restauration

metiers
hotelresto.ch

groove the kreuz

TABLE DES MATIÈRES

1	PLANIFICATION ET PRÉPARATION	page 4
2	DISPOSITIONS LÉGALES	page 6
3	JOURNAL D'OBSERVATION ET DOCUMENTS D'ÉVALUATION	page 8
4	LA SÉLECTION DES APPRENTIS	page 9
5	SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	page 10
6	INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	page 11

Pour une meilleure lisibilité, seule la forme masculine est employée dans ce support pédagogique et fait indifféremment référence aux personnes des deux sexes.





DU STAGE D'OBSERVATION À LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour les jeunes, le stage d'observation est une étape très importante lors du choix du métier qu'ils désirent apprendre. Il est aussi un excellent instrument pour les formateurs dans la recherche du candidat adéquat pour un apprentissage. Un stage d'observation en dit au moins autant qu'une procédure d'évaluation. Il est donc incontournable dans le processus de sélection. De même, seul le stage d'observation permet aux jeunes d'obtenir la certitude qu'un apprentissage dans l'hôtellerie-restauration est ce qu'il leur faut.

LA THÉORIE DEVIENT PRATIQUE

D'une part, le stage d'observation doit offrir aux jeunes intéressés la possibilité de comparer l'idée qu'ils se font d'un métier avec la réalité, c'est-à-dire de relier savoir théorique et expérience réelle. D'autre part, il est important pour l'entreprise formatrice de savoir si le jeune convient comme futur apprenti dans l'entreprise.

TOUT LE MONDE EST GAGNANT

Le stage d'observation est donc à considérer comme un critère incontournable pour la signature d'un contrat d'apprentissage. Organisez les journées d'introduction de manière à ce qu'elles conduisent au succès, pour vous comme pour les jeunes. Nous vous assistons volontiers au moyen de ces documents.

1

PLANIFICATION ET PRÉPARATION

Fondamentalement, il est important que les futurs professionnels **se familiarisent** avec le quotidien d'un établissement hôtelier ou d'un restaurant. C'est pourquoi nous recommandons de ne pas procéder à de grands changements en raison de l'embauche d'un stagiaire. Encouragez en revanche le contact des nouveaux venus avec d'autres professionnels et apprentis du même âge: cela facilite l'introduction et favorise la communication. Il est essentiel que les stagiaires effectuent de nombreuses tâches **eux-mêmes** pour vivre de **très près** leur futur métier. Glaner des impressions embellies ou, au contraire, ne faire que nettoyer et servir, ne contribue pas vraiment à se faire une image objective et à faire du stage un événement positif.

N'oubliez pas que de nombreux jeunes manquent encore d'indépendance et ont donc besoin de soutien. Indiquez aux adolescents avant le début du stage d'observation:

- **quand et à qui ils doivent s'adresser le premier jour dans l'entreprise,**
- **le meilleur moyen de se rendre à l'entreprise,**
- **les vêtements de travail à porter,**
- **quels horaires de travail et activités les attendent.**

Informez vos collaborateurs de la présence du stagiaire et:

- **désignez une personne responsable de celui-ci,**
- **mettez aussi vos apprentis à contribution,**
- **établissez chaque jour un programme précis,**
- **présentez votre entreprise aux jeunes, montrez-leur tous les locaux et zones de travail, y compris ceux qu'ils n'observeront pas,**
- **clarifiez suffisamment tôt qui conduira l'entretien d'évaluation et quelle sera la suite de la procédure.**

2

DISPOSITIONS LÉGALES

DÉDOMMAGEMENT

En règle générale, les jeunes ne reçoivent pas de salaire pour le stage d'observation. Montrez-vous néanmoins reconnaissant en leur remettant, par exemple, une invitation au repas final avec les parents ou un petit cadeau.

HEURES DE TRAVAIL

En vertu de la loi sur le travail, il est possible d'employer les jeunes dès 13 ans dans l'hôtellerie-restauration au titre de l'orientation professionnelle, à raison de max. 8 heures par jour et max. 40 heures par semaine.

L'engagement n'est possible qu'entre 6 h00 et 18 h00 et le temps de repos quotidien doit s'élever au moins à 12 heures consécutives.

Les jeunes dès 15 ans qui ne sont plus soumis à l'école obligatoire peuvent être employés jusqu'à 20h durant le stage d'observation; dès 16 ans, jusqu'à 22 h.

De manière générale, les jeunes qui ne sont pas en formation professionnelle initiale ont l'interdiction de travailler le dimanche. Pour les jeunes de moins de 16 ans en formation professionnelle initiale, le travail dominical est aussi interdit (voir art. 18 et 19 de la LTr).

ASSURANCE-ACCIDENTS

Ne laisser travailler le stagiaire sur des machines dangereuses que sous supervision et l'informer des risques d'accident possibles.

Depuis janvier 1984, l'assurance-accidents pour tous les employés se base sur la loi fédérale sur l'assurance-accidents. En vertu de l'ordonnance, les personnes exerçant une activité auprès d'un employeur afin de se préparer au choix d'une profession sont également assurées dans le cadre de la LAA pour la durée de cette activité.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

Les jeunes en stage d'observation sont automatiquement intégrés à l'assurance responsabilité civile de l'entreprise durant la période d'engagement.

Si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'assurance responsabilité civile, elle devra prendre à sa charge d'éventuels dommages causés par les jeunes durant leur stage d'observation. Les jeunes ne peuvent en règle générale pas être poursuivis pour des dommages de responsabilité civile.

3

JOURNAL D'OBSERVATION ET DOCUMENTS D'ÉVALUATION

Pour vous faciliter un peu les choses, ainsi qu'aux jeunes, les organisations du monde du travail ont élaboré un **journal d'observation** et d'autres **documents d'évaluation**. Le journal doit être remis aux stagiaires avant l'entrée en fonction. Il aide la relève à retenir les impressions glanées, à poser des questions, à trouver des réponses et **à tirer le maximum** de ces journées d'introduction en faisant preuve de créativité et d'engagement.

Quant à vous, vous pourrez aisément déterminer, sur la base du journal et des documents d'évaluation, comment les jeunes **se débrouillent** et **s'ils peuvent envisager** un éventuel apprentissage professionnel dans votre entreprise.

Motivez par conséquent les jeunes à tenir leur journal de manière sérieuse et engagée, jetez-y régulièrement un coup d'œil au cours du stage et donnez également un **feed-back** aux jeunes à cet égard. En parallèle avec les documents d'évaluation, le journal vous sert à encourager les échanges avec les jeunes, à préparer l'entretien final et, somme toute, à vous faire une **image claire** du candidat.

A cet égard, veuillez noter si le stage d'observation est de l'ordre de l'orientation professionnelle ou s'il s'agit d'une postulation à une place d'apprentissage.

4

LA SÉLECTION DES APPRENTIS

POSTULATION ÉCRITE

Au plus tard au terme du stage d'observation et lorsque débute le processus de sélection à proprement parler, les candidats devraient aussi postuler par écrit auprès de votre établissement. Ayez recours aux documents de postulation et à la fiche d'évaluation lorsque vous effectuez l'entretien personnel avec le futur apprenti.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Au cours de l'entretien, vous avez à nouveau la possibilité de demander personnellement aux meilleurs postulants de s'exprimer sur leur motivation, leurs points forts/faibles, leurs aspirations et attentes professionnelles. Il est recommandé d'effectuer l'entretien d'évaluation avec un autre collaborateur de l'entreprise afin de pouvoir en discuter ensuite.

DÉCISION

L'analyse du stage d'observation, l'entretien personnel, les résultats de l'évaluation de stage et l'évaluation scolaire sont les différentes parties qui vous permettent d'obtenir une image complète des futurs apprentis. Pour le futur apprenti, confirmez votre réponse positive aussi vite que possible et par écrit. Envoyez un refus écrit et motivé à tous les autres postulants.

5

SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Durant tout le processus de sélection, les parents de l'apprenti ne sont souvent pas impliqués directement. Au moment de la signature du contrat d'apprentissage, vous avez l'opportunité **d'inviter** aussi **les parents** dans l'entreprise et de **faire leur connaissance**. Lors d'un entretien, vous expliquerez aux parents et au futur apprenti les aspects légaux du contrat d'apprentissage, incluant les conditions de travail et la convention des apprentis.

Les apprentis n'étant pas encore majeurs dans la plupart des cas, les parents/représentants légaux sont les parties contractantes et doivent signer le contrat d'apprentissage avec l'apprenti. Le **contrat d'apprentissage** doit aussi être **approuvé** par l'office cantonal de la formation professionnelle et être **enregistré** auprès de celui-ci.

6

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

N'oubliez pas que vous n'êtes pas seul dans votre recherche de jeunes talents. Les organisations du monde du travail ainsi que d'autres institutions publiques et privées peuvent vous assister en vous fournissant des informations, des astuces et de bons conseils.

CONTACTS UTILES

www.metiershotelresto.ch

Bourse des places de stage et d'apprentissage

www.formationprof.ch

Informations sur la formation professionnelle

www.hotelgastro.ch

Documents de formation

www.orientation.ch

Informations sur les stages d'observation
et les apprentissages

www.multicheck.org

Analyse d'adéquation pour les formations

www.hotelformation.ch/hotels-ecoles

Inscription dans des hôtels-écoles d'hotelleriesuisse
pour les apprentis



SOURCES

Les bases légales, telles que la Convention sur les conditions de travail et la rémunération des apprenants ou l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, de même que le journal d'observation et les documents d'évaluation sont disponibles auprès des organisations:

GastroSuisse, Marketing de la relève
Av. Général-Guisan 42, 1009 Pully
Tél. 021 721 08 30
formationprof@gastrosuisse.ch

hotelleriesuisse, Marketing et vente Formation
Ch. de Boston 25, 1004 Lausanne
Tél. 021 331 40 70
welcome.romandie@hotelleriesuisse.ch