

Projets d'échange dans la formation professionnelle

Guide pour préparer, réaliser et évaluer des projets



Passer les frontières
Faire des expériences
Acquérir du savoir

1. Introduction

Pages 4/5
Chapitre 1

2. Préparation

- 2.1 **Groupes-cibles: à qui s'adressent les projets d'échange?**
- 2.2 **Objectifs du projet: que souhaitez-vous atteindre?**
- 2.3 **Modèles d'échanges et types de stages**
- 2.4 **Ressources: quelles sont les dépenses qui vous attendent?**
- 2.5 **Recherche de partenaires: comment trouver les bonnes organisations partenaires?**

Pages 6 à 17
Chapitre 2

3. Organisation et réalisation

- 3.1 **Informations et conseils**
- 3.2 **Placement: trouver la bonne place d'échange**
- 3.3 **Préparation**
- 3.4 **Encadrement**
- 3.5 **Evaluation**

Pages 18 à 25
Chapitre 3

4. Suivi et assurance-qualité

- 4.1 **Assurance-qualité**
- 4.2 **Diffusion et exploitation des résultats du projet**

Pages 26 à 29
Chapitre 4

1. Introduction

Echanges et mobilité dans la formation professionnelle

Les échanges dans la formation professionnelle signifient que des apprentis, des personnes ayant terminé un apprentissage et des responsables de la formation professionnelle déplacent provisoirement leur place de travail dans une autre entreprise et une autre région linguistique en Suisse ou à l'étranger. Les échanges individuels et les projets qui permettent l'échange de plusieurs apprentis existent depuis longtemps. Mais ils bénéficient désormais d'un encouragement renforcé dans le contexte du monde du travail globalisé posant des exigences supplémentaires.

Potentiel

Nouvelles opportunités et nouveaux horizons tant pour les apprentis que pour les institutions

Les projets d'échange profitent à tous les acteurs concernés. Les participants améliorent leurs connaissances en langues étrangères, approfondissent leurs compétences interculturelles et développent leurs «soft skills». Ils deviennent plus ouverts, plus autonomes et plus flexibles. Quant aux institutions qui proposent des projets d'échange, elles renforcent leur profil. Elles font ainsi preuve d'esprit d'innovation, nourrissent l'attrait pour leurs formations et obtiennent de nouvelles impulsions et inspirations.

Fondation ch

Une grande expérience à transmettre

Pour être efficaces, les projets d'échange doivent être pensés et organisés avec soin. Nous pouvons vous aider dans la démarche. La Fondation ch a été mandatée par la Confédération pour encourager les échanges dans la formation. Nous transmettons les connaissances que nous accumulons dans ce contexte aux entreprises et aux institutions. Nous leur proposons nos conseils en amont de leurs projets, notre soutien lors de l'organisation et de la réalisation de ces projets, ainsi qu'une aide sur le plan financier.

Directive

De la pratique pour la pratique

La présente directive a été élaborée dans la pratique pour la pratique. Elle explique comment préparer, réaliser et évaluer des projets d'échange. Elle constitue un instrument de travail pour toutes les personnes intéressées par des échanges et vise à leur faciliter l'organisation et la réalisation de projets. Par ailleurs, elle montre qu'il est possible de réaliser des échanges avec un investissement raisonnable.

La présente directive utilise le savoir de nombreux acteurs directement impliqués dans le projet. Nous avons associé à son élaboration des responsables de la formation professionnelle, mais aussi des apprentis et des personnes ayant terminé un apprentissage, ainsi que des représentants d'autorités cantonales et de comités intercantonaux issus de toutes les régions linguistiques de Suisse.

Cette directive s'adresse à tous les acteurs actifs dans le domaine de la formation professionnelle: entreprises formatrices, entreprises, écoles professionnelles et autres institutions telles que des associations professionnelles et des offices de la formation professionnelle.

Structure

Quelle information à quel endroit?

La présente directive est divisée en trois chapitres:

Le chapitre **«Préparation»** indique à qui s'adressent les projets d'échange, les objectifs qu'ils permettent d'atteindre et les ressources nécessaires.

Le chapitre **«Organisation et réalisation»** présente toutes les étapes organisationnelles des échanges, de l'information et du conseil aux candidats à l'évaluation des séjours.

Le chapitre **«Suivi et assurance-qualité»** vous oriente dans l'analyse des résultats globaux et vous soutient dans leur exploitation pour de futurs participants, votre entreprise ou votre institution.

Enfin, l'**annexe** présente des informations approfondies sur différents thèmes et explique des termes importants.

La manière dont vous pouvez organiser des projets d'échange et le soutien dont vous pouvez bénéficier dans ce cadre dépendent du lieu de l'échange. Nous encourageons les projets d'échange au sein de la Suisse dans le cadre du programme Piaget et encadrons les projets dans l'espace européen dans le cadre du programme pour la formation professionnelle Leonardo da Vinci.

Le tableau comparatif ci-après fournit une vue d'ensemble des deux programmes et de leurs différences.

Chapitre 1

Projets d'échange en Suisse Programme Piaget		Projets d'échange dans l'espace européen Programme Leonardo da Vinci
Aide proposée par la Fondation ch	Nous présentons les possibilités en matière d'échange et fournissons des informations sur les expériences déjà faites. Nous concevons et organisons des projets en collaboration avec des entreprises formatrices, que nous conseillons également.	Nous informons sur les possibilités de subvention et accordons des contributions, apportons notre aide lors du développement des projets et encadrons les projets d'échange.
Groupe-cible	Entreprises formatrices, entreprises, apprentis de la formation professionnelle initiale, personnes ayant terminé un apprentissage ou des études de niveau haute école, responsables de la formation professionnelle.	Institutions de la formation professionnelle et autres acteurs de la formation professionnelle
Destinataires finaux/ participants	Personnes en formation, personnes ayant terminé un apprentissage ou des études de niveau haute école.	Personnes en formation, personnes ayant terminé un apprentissage, responsables de la formation professionnelle
Durée	Recommandations (pas de directives)	Personnes en formation/personnes ayant terminé un apprentissage: de 2 semaines à 12 mois Responsables de la formation professionnelle: de 2 jours à 2 mois
Types de projets	Propositions de réalisation (pas de directives)	Large éventail de projets d'échange
Subventions	Sur la base de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), la Confédération permet le soutien financier de projets d'échange (art. 55 LFPr).	Fonds pour porteurs de projet et participants.
Critères de participation	Néant	cf. Directive LdV Mobilité relative à la candidature (www.ch-go.ch/dlc , → mot clé: Wegleitung)
Organe responsable	Confédération suisse	Union européenne
Mandant	Office fédéral de la culture (OFC)	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Les deux programmes offrent une grande liberté dans les contenus des projets. Au lieu d'un type idéal d'échanges et de conseils d'utilisation, plusieurs possibilités sont présentées

et les principales questions et propositions de solutions sont indiquées pour chaque étape organisationnelle.

Conseil d'utilisation

Le texte courant de la présente directive fournit des explications générales sur les différents thèmes ainsi que des informations qui concernent des projets dans le cadre des échanges européens (programme Leonardo da Vinci). Les détails relatifs aux projets en Suisse (programme Piaget) sont présentés dans des sections distinctes.

Nous présentons des conseils de réalisation basés sur la pratique dans des rubriques «Conseils» et des démarches offrant une source d'inspiration et servant d'exemples dans des rubriques «Bonne pratique». Les termes utilisés sont expliqués en annexe sous la rubrique «Glossaire».

2. Préparation

La préparation d'un projet d'échange consiste à élaborer la forme appropriée pour vos objectifs et à trouver des organisations partenaires qualifiées. Selon la nature de votre institution (entreprise formatrice, école professionnelle, association professionnelle ou de branche, office de la formation professionnelle), différentes formes de projets sont possibles. Le plus simple est de définir un projet selon les quatre aspects partiels suivants:

- Définissez votre groupe-cible.
- Définissez les objectifs du projet.
- Choisissez un modèle d'échange approprié et le type de stage correspondant.
- Clarifiez les ressources financières et personnelles dont vous disposez. Sur cette base, vérifiez les objectifs, le modèle d'échange et le type de stage et adaptez-les si nécessaire.

Dans ce chapitre, nous vous présentons les différents aspects partiels en détail et vous indiquons les options qui s'offrent à vous ainsi que leur effet sur votre projet. L'idée est de vous aider à harmoniser entre eux les différents aspects partiels de manière optimale. Nous vous conseillons également sur la manière de trouver les partenaires appropriés.

2.1 Groupes-cibles: à qui s'adressent les projets d'échange?

En principe, les projets d'échange Leonardo da Vinci s'adressent:

- aux apprentis de la formation professionnelle initiale
- aux personnes ayant terminé un apprentissage
- aux responsables de la formation professionnelle

Toutes les institutions de la formation professionnelle peuvent organiser des projets pour ces trois groupes-cibles. Chaque groupe-cible a d'autres exigences. La suite du présent chapitre aborde ces exigences et traite les questions suivantes: Quel moment et quelle durée sont appropriés pour l'échange? Quels autres éléments doivent être pris en compte dans l'organisation?

Etant donné que les projets d'échange Leonardo da Vinci peuvent être organisés par différents acteurs, le présent document n'approfondit pas la répartition des tâches entre l'entreprise formatrice et l'école professionnelle. Cette répartition peut varier selon l'organe responsable du projet. Pour cette raison, le groupe-cible englobe ici uniquement les participants qui voyagent à l'étranger.

Groupe-cible 1: apprentis

Les entreprises formatrices et les écoles professionnelles accordent la priorité à leurs propres apprentis. Facultatifs ou obligatoires, les stages contribuent à enrichir la formation et donnent aux apprentis la possibilité de se développer sur les plans professionnel, linguistique et personnel. Par rapport à d'autres groupes-cibles (cf. plus haut), l'organisation et l'encadrement de stages pour les apprentis sont plus chers. D'une part, les participants étant plutôt jeunes (et même mineurs pour certains) et n'ayant souvent jamais eu à s'assumer seuls, il faut également associer les parents dans l'organisation de l'échange et s'assurer de leur accord. D'autre part, les partenaires de la formation professionnelle doivent s'accorder au sein du système dual afin de permettre de tels séjours. L'organisation de séjours de longue durée représente de ce fait un véritable défi.

A ce niveau de formation, les séjours de courte durée ont toutefois aussi beaucoup d'effets. Les apprentis sont sou-



vent surpris de constater à quel point il peut être enrichissant de se trouver en dehors de son environnement de travail et de vie habituel et de devoir y faire ses preuves. Il s'agit donc avant tout de montrer l'importance de la mobilité pour le développement personnel et professionnel, notamment pour que les participants continuent à être mobiles ultérieurement. Grâce à une coordination efficace, les participants peuvent approfondir leurs connaissances professionnelles et découvrir d'autres techniques, même pendant un séjour de deux à six semaines. Si les compétences professionnelles doivent être fortement approfondies, la durée du séjour peut être fixée à un an.

Selon la durée de formation, la période idéale pour les échanges se situe pendant la 2^e ou la 3^e année d'apprentissage, c'est-à-dire lorsque les apprentis disposent des connaissances fondamentales nécessaires.

B Bonne pratique

L'enseignement scolaire peut être assuré en ayant recours à des modules d'apprentissage à distance. Il est ainsi possible d'intégrer des stages de longue durée dans la formation sans que les participants doivent rattraper ultérieurement les contenus qu'ils ont manqués.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Groupes-cibles

Apprentis

- qui suivent une **formation initiale en école** (FIEc), dans une école des métiers, une école de commerce privée ou publique.
- qui suivent une formation professionnelle duale (**entreprise formatrice**).

Le soutien par les responsables de la formation professionnelle (enseignants et formateurs) est central pour l'encouragement des échanges. En tant que supérieurs des apprentis, ils contribuent largement au succès des projets d'échange.

Les **formateurs** assument un **rôle clé**. Ils motivent les jeunes à suivre un échange, autorisent les projets d'échange, sélectionnent les apprentis qui participeront à un échange, fixent les objectifs avec ces derniers et soutiennent la préparation et la réalisation des projets.

Les **enseignants** motivent les jeunes à suivre un échange en leur fournissant par exemple des **informations** sur les offres d'échanges et les expériences faites dans ce contexte pendant et après l'apprentissage (pour de plus amples informations sur les échanges après l'apprentissage, → page 9). Les apprentis qui planifient ou qui ont réalisé leur projet d'échange racontent volontiers leurs expériences directement et contribuent au travail d'information dans les écoles.

La Fondation ch se tient volontiers à la disposition des responsables de la formation professionnelle pour les questions de motivation et d'information: elle peut leur proposer de la documentation, des présentations et des conseils personnalisés.

«Les échanges constituent un investissement dans l'avenir des apprentis»

(Formateur dans le commerce de détail, Olten)

Les **institutions de formation** participent aux projets d'échange en tant qu'institutions **d'envoi** ou **d'accueil** (cf. annexe, «Modèle pour les stages», → pages 10 à 13). Si elles envoient et accueillent des apprentis en même temps ou de manière différée, elles assument les deux rôles (cf. annexe, «Modèle pour les échanges de postes d'apprentissage», → pages 14 à 17).

Les **parents** participent sur le plan financier et proposent parfois des logements pour les apprentis participant aux échanges. Les parents de jeunes qui sont mineurs au moment de l'échange devraient être **associés** suffisamment tôt à la **planification du projet**.

«Nous avons soutenu les séjours de nos enfants dans d'autres régions linguistiques. Notre maison est ouverte. Le plaisir à être en contact avec des jeunes a représenté pour nous la principale motivation à proposer nous-mêmes un logement à des apprentis. Mes propres expériences en tant que jeune fille au pair en Allemagne et en Angleterre ont certainement contribué à notre engagement».
(Mère d'accueil, Vevey)

Conditions

Apprentis

Les échanges sont ouverts à tous les apprentis. Ces derniers doivent **aimer apprendre les langues**, s'intéresser à de **nouvelles expériences professionnelles** et aimer nouer de nouveaux contacts. L'adaptation est plus facile si les apprentis ont la volonté d'être **autonomes** et osent utiliser une **langue étrangère**, même s'ils ne la maîtrisent pas encore parfaitement. L'expérience a montré que des connaissances minimales en langue et une bonne performance pendant l'apprentissage sont recommandées.

Groupe-cible 2: diplômés

Les personnes ayant terminé leur apprentissage ou des études de niveau haute école peuvent représenter un groupe-cible intéressant pour les associations professionnelles et les offices cantonaux: des offres de stage permettent d'encourager des talents et de renforcer l'employabilité, tant dans le champ professionnel que

Responsables de la formation professionnelle et entreprises

Pour les responsables de la formation professionnelle, il est important de réfléchir aux **conditions organisationnelles** régissant les projets. Les **principales questions** pourraient être les suivantes: Quel est le meilleur moment pour que l'apprenti s'absente de l'entreprise formatrice? Comment l'entreprise compense-t-elle l'absence de son apprenti? Qui encadre le nouvel apprenti issu d'une autre entreprise?

La clarification des conditions organisationnelles est étroitement liée à la définition des objectifs et, au final, à la question du bénéfice pour l'entreprise: **Qu'est-ce que l'entreprise retire d'un projet d'échange?**

Informations complémentaires

- Chapitre 2.2 Objectifs du projet, → page 10
- Préparation de l'échange:
www.ch-go.ch/lehrstellentausch > Documents
- Annexe: Modèle pour les échanges en Suisse,
→ pages 8 à 17
- Europass: www.ch-go.ch/europass

dans la branche ou le canton. Un séjour à l'étranger constitue un atout indéniable dans un CV. Afin de leur faciliter l'accès au marché du travail au niveau national, il convient de veiller à ce que les participants acquièrent des connaissances et des compétences pertinentes qui complètent leur formation. La durée de séjour recommandée pour ce groupe-cible est de quatre à six mois.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Premier emploi

Personnes ayant terminé un apprentissage ou des études de niveau haute école

Le programme Piaget «Premier emploi» fait partie des mesures nationales du marché du travail (MMT) de la Confédération. Il est proposé par la Fondation ch sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

Les personnes ayant terminé un apprentissage ou des études de niveau haute école inscrites au chômage effectuent un stage professionnel pendant six mois au maximum dans une autre région linguistique de Suisse. Elles y travaillent à 80 % dans une entreprise. Dans le cadre des 20 % restants, elles approfondissent leurs connaissances dans la langue du lieu où se déroule le stage. Elles fréquentent un cours de langue obligatoire et approfondissent leurs connaissances dans le cadre de l'étude individuelle. L'acquisition d'un diplôme de langue augmente les chances sur le marché du travail et est de ce fait recommandée.

«*Pendant le stage professionnel, j'ai retrouvé la motivation à exercer ma profession. J'ai également profité sur le plan linguistique, car au travail, je ne parlais qu'allemand. Je suis devenue plus optimiste et plus sûre de moi. Je savais que j'étais désormais mieux préparée pour chercher un emploi.*»
(Stagiaire issue de Suisse romande, en stage à Zurich)

Conditions

- Formation professionnelle initiale ou études de niveau haute école achevées

Groupe-cible 3: responsables de la formation professionnelle

Les projets d'échange peuvent également servir en tant qu'instrument de développement personnel. Les formateurs ou les enseignants peuvent par exemple profiter de stages d'observation («job shadowing») ou de formations continues informelles dans des organisations partenaires appropriées. Ils peuvent échanger avec leurs homologues sur des questions internes ou un thème spécifique. Le job shadowing sous la forme de visites préalables se propose

- Inscription au chômage auprès de l'office régional de placement (ORP) compétent, conditions remplies pour toucher les indemnités de chômage (indemnités journalières)
- Pas ou peu d'expérience dans la profession apprise
- Solides connaissances de la langue où se déroulera le stage

Prestations de la Fondation ch:

- Clarification des intérêts et des conditions des participants
- Placement en stage
- Soutien dans la recherche d'un cours de langue et d'un logement
- Contributions pour le loyer
- Contributions pour le cours de langue

Frais de transport et de repas: selon les dispositions du canton d'origine, les ORP proposent une aide supplémentaire.

Informations complémentaires et inscription

- Programme Piaget – Premier emploi:
www.ch-go.ch/offenestellen
- Récits de participants:
www.ch-go.ch/nc (mot clé: premier emploi)

pour préparer de manière optimale des projets d'échange pour des apprentis ou des diplômés. De cette manière, les formateurs et les enseignants peuvent découvrir de potentielles organisations partenaires et discuter personnellement de l'organisation du projet directement sur place. Il est recommandé de collaborer avec des institutions qui ont déjà organisé des projets d'échange. Il est ainsi possible de tenir compte de leur expertise lors de la planification. Des séjours de courte durée (deux jours) sont déjà profitables.

2.2 Objectifs du projet: quels sont vos objectifs?

La question des objectifs est étroitement liée au bénéfice pour l'organe responsable du projet et le groupe-cible. Les projets d'échange contribuent à renforcer l'attrait de la formation professionnelle et du champ professionnel concerné. Les porteurs de projet, que cela soit l'entreprise formatrice, l'école professionnelle, l'association professionnelle ou un office cantonal, peuvent créer de nouvelles impulsions et renforcer la capacité d'innovation de leur institution. Les projets d'échange visent à encourager les talents, motivent les apprentis ayant des difficultés d'apprentissage et soutiennent le développement personnel. Grâce à des projets pool, les offices de la formation professionnelle ou les associations professionnelles peuvent encourager durablement la mobilité dans le canton où dans des champs professionnels précis. On désigne comme projets pool les projets d'échange qui sont ouverts à tous les candidats motivés. Un vaste réseau est nécessaire pour organiser des séjours à l'intention de groupes-cibles souvent hétérogènes. Pour autant qu'il ne s'agisse pas d'ap-

prentis, il est également possible de laisser l'organisation du stage ou du job shadowing aux participants et de ne soutenir par exemple que le séjour.

A l'aide des objectifs du projet, il est possible de définir les objectifs d'apprentissage, le programme du séjour et de choisir les pays d'accueil appropriés. On peut également adopter l'optique inverse et définir dans un premier temps les objectifs pour les participants pour en déduire ensuite les objectifs du projet. Si c'est le bénéfice professionnel qui est prioritaire, il faut préférer un échange dans un pays de la même langue et qui dispose, dans l'idéal, d'un système de formation professionnelle duale. Les participants ne sont ainsi confrontés à aucune barrière linguistique.

S'il s'agit en revanche d'améliorer en premier lieu les connaissances dans une langue étrangère, un échange dans un pays d'une autre langue est vivement recommandé. Lors du choix du pays d'accueil, les contacts et les réseaux existants peuvent, selon leur nature, jouer un rôle important.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Objectifs du projet

Pour de nombreux apprentis et formateurs, l'objectif premier d'un échange est d'accumuler des expériences pratiques dans une langue étrangère.

«Pour moi, il était important que notre apprenti saisisse l'occasion de faire un échange et élargisse ses compétences professionnelles, linguistiques et interpersonnelles. En encourageant l'échange d'apprentis, je souhaite renforcer l'attrait du profil professionnel de mécanicien en cycles et celui de notre entreprise formatrice».

(Formateur, Zurich)

Ce témoignage atteste de la diversité des objectifs possibles d'un projet d'échange et montre que la priorité des objectifs peut être différente pour les apprentis et pour les entreprises formatrices.

Objectifs pour les apprentis

Les objectifs suivants sont centraux:

- Élargir son expérience professionnelle

- Améliorer ses connaissances en langues étrangères
- Découvrir une autre entreprise
- Devenir plus autonome
- Apporter un changement au quotidien professionnel

Objectifs pour les entreprises et les formateurs

Les responsables de la formation professionnelle ont une large vue d'ensemble des choses. Ils gèrent les objectifs des apprentis, le bénéfice pour l'entreprise et les questions organisationnelles relatives à l'échange.

Quelle est la valeur ajoutée pour l'entreprise? Cette question est liée aux objectifs et se pose du point de vue de l'entreprise d'envoi et d'accueil (pour de plus amples détails, cf. «Modèle pour les stages» et «Modèle pour les échanges de postes d'apprentissage» dans l'annexe). L'expérience prouve que l'échange profite à l'entreprise et que le **bénéfice** que cette dernière en retire justifie les dépenses.

- «Le séjour des apprentis de Genève dans notre école a représenté un changement pour nos apprentis. Ils étaient plus motivés que d'habitude. Pour moi, il a été intéressant d'apprendre qu'ailleurs, la formation était en partie organisée différemment ou que les domaines d'approfondissement n'étaient pas les mêmes. Cela m'a incité à changer.»
(Directrice d'école, Suisse alémanique)
- Les formateurs des **institutions d'accueil** s'intéressent plus particulièrement aux **différences** dans l'entreprise et comparent les contenus et l'organisation de la formation. Cela les incite à réfléchir et à éventuellement adapter leurs propres méthodes. Les clients et les partenaires commerciaux apprécient l'engagement en faveur des échanges, ce qui contribue à l'image de l'entrepreneuriat. A cela s'ajoute le changement par rapport au quotidien qu'entraîne le séjour d'un apprenti. Les apprentis de l'entreprise et les autres collaborateurs échangent sur les plans privé et professionnel, s'intéressent aux différences culturelles entre la région d'origine et la région d'accueil et font tomber les préjugés. La dynamique qui en découle au sein du personnel renforce la motivation des apprentis et la cohésion au sein de l'entreprise.
- Les formateurs des **entreprises d'envoi** sont impressionnés par les **progrès** faits par les apprentis pendant un échange. Ces derniers reviennent plein de motivation dans leur entreprise, sont plus disposés à la performance, plus matures et peuvent être employés de manière plus flexible, par exemple en communiquant avec des partenaires ou des clients de langue étrangère. En outre, ils apportent à leur entreprise formatrice des inputs précieux de l'entreprise qui les a accueillis (par ex. en ce qui concerne l'organisation et la formation).
- De manière générale:**
- Un **petit nombre d'objectifs qui sont bien pensés et clairs** contribuent au succès d'un projet d'échange et

2.3 Modèles d'échanges et types de stages

Lors de la planification de projets d'échange, il est utile de s'assurer une bonne vue d'ensemble des différents modèles d'échanges et types de stages afin de choisir la meilleure combinaison pour ses propres besoins. Les modèles d'échanges montrent comment organiser un échange (en groupe ou de manière individuelle). Les

facilitent la recherche de places d'échange. Les potentielles **entreprises partenaires** sont plus faciles à convaincre avec des objectifs simples et clairs. En plus, des objectifs simples facilitent la **coordination** entre les entreprises et les formateurs, par exemple en ce qui concerne la définition **d'objectifs d'apprentissage** concrets sur la base des ordonnances sur la formation, et l'établissement d'un **programme d'échange**. Il convient également de réfléchir aux **ressources et aux conditions de l'entreprise** (encadrement, remplacement de l'apprenti participant à l'échange, contrainte liée à la saison).

La formulation des objectifs doit être claire en ce qui concerne les éléments ci-après:

- **Forme de la mobilité** (échange unilatéral ou bilatéral et échange simultané ou en différé)
- **Période** (époque de l'année/saison) **et durée** (par ex. quatre semaines)
- **Moment de l'échange** (par ex. à la fin de la deuxième année d'apprentissage)

Le travail sur les objectifs d'un projet d'échange est une **condition** importante pour la **planification des ressources** (cf. 2.4 Ressources, → page 12) et la recherche de partenaires (cf. 2.5 Recherche de partenaires, → page 14).

Informations complémentaires

- Chapitre 2.1 Groupes-cibles, → page 6
- Annexe: Modèle pour les échanges en Suisse, → pages 8 à 17
- Inputs pour la formulation des objectifs: [> Documents > Préparer un séjour d'échange](http://www.ch-go.ch/lehrstellentausch)
- Europass: www.ch-go.ch/europass

types de stages se réfèrent au lieu et au moment de l'échange ainsi qu'au type de séjour.

Le tableau «Types de stages» (cf. annexe, → page 18) énumère six types de stages possibles. De manière générale, une distinction est faite entre les **séjours facultatifs** et les **stages obligatoires**. Les stages obligatoires sont intégrés dans le plan de formation; les objectifs d'apprentissage

sont prescrits et leur réalisation est vérifiée à la fin du séjour. En tant que composante de la formation, les stages obligatoires sont entièrement reconnus. A l'heure actuelle, ces stages obligatoires ne sont habituels que dans la formation initiale en école. Les séjours peuvent avoir lieu soit à l'étranger (**stage à l'étranger**) soit en Suisse (**stage à l'échelle nationale**). Il existe en outre une différence notable entre un échange effectué pendant la formation (**stage pendant l'apprentissage**) et des séjours à l'issue de celle-ci (**stage après l'apprentissage**). En effet, les stages pendant l'apprentissage sont effectués à des fins de formation, tandis que ceux après l'apprentissage constituent une forme de formation continue destinée à augmenter les chances sur le marché du travail. En ce qui concerne les modèles d'échanges, les options décrites ci-après sont possibles. Des personnes de votre entreprise peuvent être placées à l'étranger sans que vous deviez accueillir des stagiaires de votre organisation partenaire (**envoi**).

Si l'échange a lieu dans les deux sens, vous envoyez un candidat et accueillez un-e stagiaire de votre organisation partenaire (**échange réciproque**). Le placement peut avoir lieu de manière individuelle (**mobilité individuelle**) ou être organisé en groupe (**mobilité de groupe**). Les tableaux en annexe (→ pages 4 à 7) comparent les modèles d'échanges. A l'aide d'exemples, ils montrent pour quels projets les différents modèles sont appropriés et énumèrent, en plus de leur bénéfice, les éléments à prendre en compte.

Les modèles cités ont fait leurs preuves dans le cadre du programme Leonardo da Vinci. Des modèles spécifiques ont été développés pour le programme suisse Piaget (cf. annexe, → pages 8 à 17). Malgré leurs ressemblances, les modèles n'ont pas été harmonisés car ils sont axés sur leurs contextes propres et contiennent des indications précieuses pour les échanges en Suisse ou au niveau européen.

• Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

- La Fondation ch propose deux modèles de base pour les échanges au sein de la Suisse. Ces modèles reposent sur les expériences, soutiennent la réalisation de projets d'échange et peuvent être adaptés aux besoins individuels et aux besoins de l'entreprise. Il est par exemple possible d'organiser des séjours de plus longue durée, une fréquentation de l'école sur le lieu de stage, un partenariat durable entre les entreprises ou encore des stages obligatoires.

Modèle pour les stages

- Les apprentis intéressés transfèrent leur place de formation pour une période donnée dans une entreprise formatrice d'une autre région linguistique. Les **institutions de formation professionnelle** (entreprises, école de métiers,

écoles de commerce) auxquelles appartiennent ces apprentis ne proposent elles-mêmes pas de place de formation en contrepartie.

Modèle pour les échanges de postes d'apprentissage

Au moins deux apprentis intéressés de deux régions linguistiques différentes échangent leur place de formation pour une durée déterminée. **Les entreprises formatrices** envoient leurs apprentis et accueillent dans l'intervalle (ou ultérieurement) un autre apprenti (**entreprise d'accueil**).

Vous trouverez de **plus amples informations** sur les deux modèles de base y compris une **introduction** en **annexe** (→ pages 8 à 17).

2.4 Ressources: quelles sont les dépenses qui vous attendent?

Afin qu'un projet d'échange se déroule avec succès, des ressources personnelles et financières doivent être mises à disposition. Les frais administratifs et organisationnels ne doivent pas être sous-estimés, en particulier lorsque de nouvelles places de stage doivent être acquises et qu'un réseau doit être mis en place. Chaque séjour individuel

constitue un projet en soi. Il faut à chaque fois harmoniser à nouveau les besoins des organisations d'accueil avec les intérêts des participants. S'il n'existe pas ou que peu de contacts, il faut compter cinq à huit jours de travail par candidat. Si une organisation dispose déjà de partenaires, la charge de travail se réduit à environ trois jours. Si la mobilité de groupe est la forme d'échange choisie, la charge de travail peut être nettement optimisée, dans la mesure où les participants sont placés dans la même

région et que les séjours ont lieu en même temps. Si vous travaillez étroitement avec les partenaires intermédiaires, vous pouvez en outre répartir les frais de communication et de coordination entre les différentes entreprises de stage.

L'expérience montre que la charge financière pour un placement individuel coûte entre 1 000 et 1 500 CHF par personne. Les coûts concernent en premier lieu l'organisation des séjours et le travail de mise en réseau (par ex. frais de voyage pour visites préalables sur place et visites pendant le séjour). Il est également judicieux d'imprimer du matériel de promotion ou de mettre en place un site internet. Votre institution souhaiterait s'engager en faveur de projets d'échange mais ne dispose pas des ressources financières nécessaires? Vous trouverez dans les rubriques «Conseils» des informations sur les demandes de fonds pour l'organisation de projets.

B Bonne pratique

- Dans l'idéal, la direction d'une institution soutient un projet d'échange en mettant à disposition les ressources nécessaires, tandis que le chef de projet apporte son engagement et ses contacts.
- Afin d'économiser les coûts et les ressources en personnel, il peut s'avérer judicieux de mettre sur pied un centre de coordination avec d'autres institutions comparables et de réaliser des projets en commun. Au niveau européen, les expériences avec ce type de structures sont très bonnes et ces dernières sont par conséquent fortement encouragées.

C Conseils

Possibilités de financement

- Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) finance, sur la base de l'art. 54 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) des projets qui visent le développement de la formation professionnelle et qui encouragent la mise en place de structures tournées vers l'avenir. Etant donné que les projets de mobilité constituent un nouveau défi, il est possible de demander un financement de départ pour des projets d'échange ayant un caractère exemplaire et pouvant être transférés. Pour de plus amples informations, cf. www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01545/index.html?lang=fr.
- Stages en Europe: le programme pour la formation professionnelle Leonardo da Vinci constitue un cadre approprié dans la mesure où il met à disposition des fonds pour l'organisation ainsi que des subventions pour les frais de séjour et de voyage des participants. Pour de plus amples informations, cf. www.ch-go.ch/programme/leonardo/mobilitaet.
- Encouragement par la Fondation ch: afin d'encourager la mobilité dans la formation professionnelle et de faciliter la participation au programme Leonardo da Vinci, la Fondation ch accorde des moyens supplémentaires aux organisations qui gèrent des projets pour des tiers ou qui réalisent des projets pool. Pour de plus amples informations, cf. www.ch-go.ch/programme/leonardo/mobilitaet/foerderbeitraege.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Ressources

«Les frais élevés à court terme peuvent être mieux répartis grâce à une bonne planification en amont.»
(Formateur dans le commerce de détail, Olten)

Les échanges coûtent de l'argent, et avant tout du temps. Les expériences faites en Suisse montrent que les projets d'échange n'échouent quasiment jamais pour des raisons financières. De nombreux apprentis possèdent des abonnements pour les transports publics leur permettant de se rendre à moindre frais sur le lieu de l'échange. Les parents contribuent volontiers aux frais de logement et aux autres frais, et il est habituel que l'entreprise formatrice continue

à verser son salaire à l'apprenti. En général, il n'y a pas de frais supplémentaires liés aux assurances. Sur la base de l'art. 55 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10), la Confédération a la possibilité de verser des subventions ciblées pour des prestations d'intérêt public qui ne pourraient être fournies sans l'aide de l'Etat. Il peut par exemple s'agir de mesures visant à favoriser la compréhension et les échanges entre les communautés linguistiques (conformément à l'art. 6 LFPr).

Pour les formateurs qui encadrent des projets d'échange, c'est surtout la **question du temps** qui est importante, notamment en ce qui concerne la **préparation**, dont font partie les éléments ci-après:

- susciter l'intérêt auprès des apprentis et dans l'entreprise
- fixer des objectifs
- chercher des places d'échanges
- organiser les échanges
- clarifier les aspects centraux (objectifs, moment, durée, attentes, contrôle, encadrement, évaluation) avec les acteurs concernés (apprentis, entreprises partenaires, enseignants, parents).

Les formateurs qui ont réalisé des projets recommandent de commencer la planification **suffisamment tôt** et de compter **environ une année pour la préparation**, ce qui permet de répartir les efforts sur une plus longue durée. L'idéal est que les apprentis participent à un échange pendant la 2e année d'apprentissage ou immédiatement après. L'intérêt des apprentis doit idéalement être évalué

dès le début de l'apprentissage. Il est ainsi possible de commencer les travaux de détail déjà pendant la première année d'apprentissage.

L'échange se déroule dans le même système de la formation professionnelle, les règles du jeu sont par conséquent claires et de longues explications ne sont pas nécessaires. Les personnes responsables dans les entreprises d'accueil remplissent les conditions pour l'encadrement des apprentis.

Informations complémentaires

- Annexe: Modèle pour les échanges en Suisse,
→ pages 8 à 17

2.5 Recherche de partenaires: comment trouver les bonnes organisations partenaires?

Les organisations partenaires sont centrales pour le succès de projets d'échange. Toutefois, vous pouvez aussi commencer à planifier un projet d'échange même si vous n'avez que peu ou pas encore de contacts. Il est recommandé de commencer petit et de ne pas placer plus de dix participants dans un premier temps. Le projet peut ensuite être développé peu à peu. Au cours d'une première phase pilote, vous pouvez faire des expériences et éventuellement réorienter votre projet avant qu'il ne prenne des dimensions plus importantes.

Possibilités de collaboration

Vous pouvez soit coopérer directement avec des entreprises ou d'autres institutions qui sont intéressées par l'encadrement de stagiaires, soit chercher des organisations partenaires qui proposent des stages dans leur région ou leur pays. Pour les écoles professionnelles, il est recommandé de collaborer avec des écoles partenaires dans des pays qui disposent également d'un système de formation duale.

La coopération avec des organisations partenaires présente deux principaux avantages:

- Vous n'avez besoin que d'un partenaire par pays cible qui peut établir pour vous des contacts avec des entre-

prises et assurer la coordination des stages. Vous pouvez ainsi organiser plusieurs stages de manière efficace sans devoir collaborer individuellement avec un grand nombre d'entreprises différentes. Les projets de grande envergure ne sont que difficilement réalisables sans un réseau de partenaires. Les projets pool, dans le cadre desquels des séjours sont organisés pour des groupes-cibles hétérogènes, font également partie de ce type de projets. De nombreuses organisations partenaires sont disposées à fournir des prestations gratuitement si en contrepartie vous proposez des stages en Suisse.

- Dans le cadre d'une coopération directe avec des entreprises de stage, le contact avec les personnes chargées de l'encadrement est plus étroit. De cette manière, vous pouvez évaluer plus tôt et de meilleure façon ce que vous pouvez attendre des places de stage. Dans le cas de stages obligatoires avec des objectifs d'apprentissage définis, il peut de ce fait être pertinent de viser une collaboration directe. Vous pouvez également assurer une qualité élevée des stages lors de la coopération avec des organisations partenaires, pour autant que vous vous harmonisiez en amont et que vous concluez une convention de coopération.

Procédure et constitution d'un réseau

Lors de la constitution d'un réseau, il est recommandé de clarifier au préalable si des contacts existent déjà en interne, avec des entreprises ou d'autres organisations qui proposent des stages ou qui peuvent vous soutenir

dans vos recherches. Vous pouvez également utiliser des réseaux déjà existants, tels que les réseaux de mobilité pour les échanges au niveau européen (→ cf. rubrique «Conseils» ci-après). Vous pouvez également nouer des contacts par le biais de réseaux régionaux ou sectoriels et obtenir du soutien directement auprès de la Fondation ch et éventuellement du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Vous pouvez par la suite demander aux associations professionnelles et aux chambres de commerce de vous indiquer des contacts à l'étranger. Pour les stages en Europe, il est utile de s'adresser aux Agences nationales dans les pays participant aux programmes d'éducation de l'Union européenne. Elles peuvent éventuellement vous indiquer des écoles ou d'autres organisations intéressées par une collaboration. Vous pouvez également trouver des places de stage sur internet ou en vous adressant directement à des entreprises. Il est important d'informer en détail les entreprises de la formation que vous proposez et de communiquer clairement, outre les exigences posées aux places de stage, les conditions de coopération. Le plus simple est de laisser les participants chercher eux-mêmes une organisation d'accueil, par exemple en leur fournissant une liste de liens. L'expérience montre que cette solution n'est appropriée que pour les personnes ayant terminé leur apprentissage, les formateurs et les enseignants (groupes-cibles 2 et 3).

C Conseils

- ECORYS: <http://goo.gl/5iZ9kf>: banque de données de l'Agence nationale du Royaume-Uni pour la recherche de partenaires.
- EuroApprenticeship, www.euroapprenticeship.eu: une plateforme en ligne qui propose de nombreuses informations et outils autour de l'organisation de stages, dont une banque de données pour la recherche de partenaires.
- Mobilitätsberater-Netzwerk Deutschland, www.mobilitaetscoach.de: réseau allemand de conseillers en mobilité visant à faciliter les échanges dans le cadre du programme Leonardo da Vinci. Les conseillers auprès des chambres de commerce et d'industrie soutiennent des acteurs locaux dans la planification et l'administration de projets et aident les institutions étrangères lors de la recherche d'un partenaire en Allemagne.

B

Bonne pratique

Recherche de partenaires et acquisition de places de stage

- Des fiches d'information ou d'autres types de documentation aident à informer rapidement de potentiels partenaires sur sa propre organisation ainsi que sur l'offre de formation et les connaissances des participants.
- Il peut s'avérer utile de rendre visite au partenaire ou de se rendre dans l'entreprise d'accueil afin de se faire ses propres idées sur les méthodes de travail et la structure. De cette manière, vous pouvez mieux juger si une collaboration est indiquée. Le site internet d'un partenaire potentiel vous fournit une première indication sur l'organisation et le caractère de l'entreprise.
- Consignez le processus de placement par écrit, y compris les rôles et les tâches des partenaires. Vous éviterez ainsi d'éventuels malentendus.

Check-list Entreprises de stage potentielles

- Taille de l'entreprise et nombre de collaborateurs: sont-ils adaptés pour atteindre les objectifs d'apprentissage et acquérir les aptitudes visées? Rapport entre le nombre de collaborateurs et le nombre de stagiaires?
- Philosophie/Stratégie de l'entreprise: adéquation avec les axes prioritaires de la formation/de l'apprentissage et les méthodes de travail en Suisse?
- Conditions de travail: différences entre le pays/la région d'accueil et la Suisse? Réglementations particulières internes à l'entreprise?
- Domaines d'activité: utilisation et approfondissement des connaissances possibles pour les apprentis ou les personnes diplômés? Projets intéressants déjà existants?

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Recherche de partenaires

Sans partenaire, pas d'échange. Le principe qui vaut est le suivant: l'entreprise partenaire dans l'autre région linguistique ne met pas uniquement une place de travail à la disposition de l'apprenti. Les formateurs de l'entreprise formatrice et d'accueil constituent bien davantage des partenaires au sein du projet d'échange. Il faut donc clarifier certains points et commencer suffisamment tôt la recherche d'une place d'échange.

Questions centrales lors de la recherche d'une place d'échange:

- Dans quelle entreprise d'accueil l'apprenti est-il sensé d'effectuer son échange? Exemple: région, taille, branche adéquates?
- Qui encadre l'apprenti, sur place et depuis l'entreprise formatrice d'origine?
- Où séjourne l'apprenti?
- Quand l'échange a-t-il lieu et combien de temps dure-t-il?

Pour clarifier ces questions, il est recommandé que les formateurs et les apprentis travaillent main dans la main.

Lors de la recherche d'une place, les **apprentis** peuvent utiliser des contacts personnels de leur environnement. L'expérience montre que des demandes ciblées auprès des entreprises ont souvent du succès.

Les formateurs peuvent placer des apprentis auprès de partenaires commerciaux, de clients et de fournisseurs actifs dans d'autres régions linguistiques. Les associations professionnelles ou les représentants cantonaux ou locaux des chambres de commerce et d'industrie peuvent parfois aussi offrir leur aide. Des contacts privés (famille, amis, associations) dans une autre région linguistique peuvent également être utiles.

Influence des objectifs sur la recherche de partenaires

Les objectifs fixés pour l'échange peuvent orienter la recherche de places d'échange.

Prenons deux exemples:

- Si l'échange vise avant tout l'acquisition d'une plus grande expérience pratique, il est recommandé de

choisir des entreprises partenaires avec une palette de produits plus large ou qui utilisent d'autres machines.

- Si l'apprentissage des langues est l'objectif principal, le poste d'échange devrait permettre de nombreux contacts avec les clients.

Préparation de la recherche de partenaires

Les entreprises qui proposent une place d'échange et qui pourraient accueillir des apprentis se posent des questions. Elles aimeraient par exemple savoir:

- Qui devons-nous accueillir?
- Qu'est-ce qui est attendu de nous (par exemple en ce qui concerne les objectifs d'apprentissage, le programme, l'encadrement, la coordination)?
- Quel est le niveau de conversation dans notre langue de la personne que nous devons accueillir?
- Quelles connaissances et quelles conditions techniques sont apportées par la personne?
- Quand le séjour a-t-il lieu et combien de temps dure-t-il?

D'autres questions, concernant l'entreprise, se posent, telles que:

- Quel bénéfice l'entreprise retire-t-elle de l'échange et de l'investissement effectué?
- Le moment du séjour est-il propice pour l'entreprise? (important notamment pour les branches où le travail est saisonnier)
- Qui encadre l'apprenti? Cette personne est-elle présente pendant le séjour? (tenir compte des absences pour cause de vacances)
- Une place de travail est-elle disponible?
- Des outils sont-ils disponibles?

Les **modèles d'échanges** (cf. annexe, → pages 8 à 17) aident à clarifier ces questions.

Pour la recherche de partenaires, les apprentis et les formateurs préparent les **documents et les informations** ci-après:

- Lettre de motivation et CV de l'apprenti
- Objectifs d'apprentissage pendant l'échange: quels objectifs souhaitent atteindre l'apprenti et le formateur?
- Quelles exigences l'entreprise formatrice pose-t-elle à l'encadrement de l'apprenti et à la mise en œuvre des objectifs?

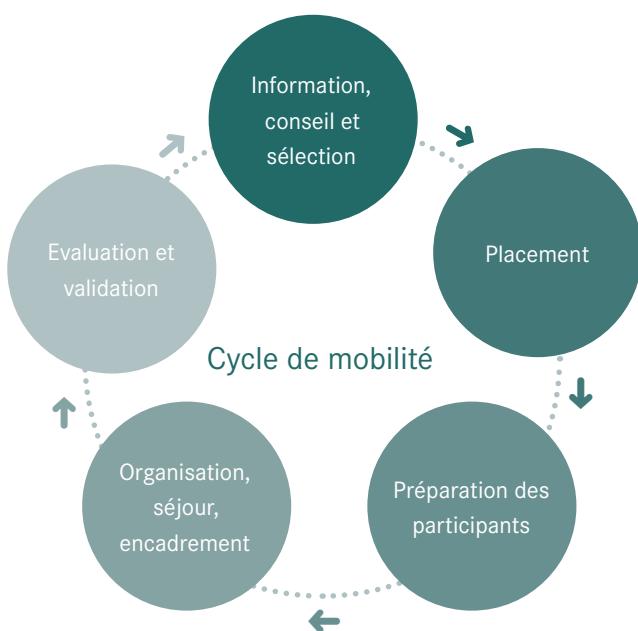
- Après un premier contact par email ou par téléphone, les détails devraient être discutés lors d'un **entretien personnel** réunissant toutes les personnes concernées. Il est recommandé de consigner les résultats dans une **convention**. Il est éventuellement possible de décider d'une collaboration définitive des participants après une **journée découverte** dans l'entreprise d'échange.

Prévoir un temps de préparation suffisant

- La recherche d'une place d'échange prend du temps (→ cf. chap. 2.4 Ressources). Souvent, la recherche n'aboutit qu'après plusieurs essais. Si une entreprise a décidé d'accueillir un apprenti et de proposer une place d'échange, des **questions organisationnelles** se posent alors. L'entreprise d'échange a besoin d'un temps de préparation en amont pour clarifier ces questions. La coordination entre l'entreprise formatrice et l'entreprise d'échange est également plus facile si les tâches peuvent être réparties sur une plus longue durée.
- La Fondation ch propose un conseil individuel et relatif aux projets d'échange, et met à disposition des documents aidant à préparer et à réaliser les projets. Ces documents sont régulièrement actualisés et se fondent sur les expériences faites dans le cadre d'échanges.

3. Organisation et réalisation

Lorsque les données clés du projet sont déterminées (groupe-cible, modèle d'échange, type de stage, objectifs du projet, ressources nécessaires), l'étape suivante consiste à organiser le processus de placement ou cycle de mobilité. Ce dernier sollicite plus ou moins de ressources selon le groupe-cible; les apprentis par exemple doivent être davantage encadrés que les personnes ayant terminé un apprentissage. Tous les projets réussis englobent les étapes suivantes:



Ce chapitre présente le contenu des différentes étapes ainsi que la meilleure manière de les organiser. Vous trouverez ici en outre une série de conseils, de documents d'aide et d'instruments utiles.

C Conseils

- Engagement pour la qualité Leonardo da Vinci: www.ch-go.ch/dlc (mot-clé: Qualitätsverpflichtung). Les personnes qui réalisent un projet dans le cadre du programme européen pour la formation professionnelle sont liées à cet engagement pour la qualité. Ce dernier explique ce qui caractérise un projet de qualité et constitue de ce fait une directive pratique pour tous les projets d'échange.
- Certaines plateformes en ligne existent pour la réalisation de projets Leonardo da Vinci. Elles fournissent de nombreux instruments et informations utiles, tels que des manuels et des modèles concernant le processus de placement. L'utilisation de ces plateformes est gratuite et peut être utile également pour les séjours nationaux:
 - EuroApprenticeship: www.euroapprenticeship.eu
 - Europemobility: www.europemobility.eu
 - Intern to Industry: www.internship2industry.eu/

La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) a élaboré, en collaboration avec la Fondation ch, une recommandation concernant les projets de mobilité (check-list pour les échanges): www.sbbk.ch/dyn/14969.php



Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Cycle de mobilité

Les explications relatives aux échanges en Europe sont aussi utiles pour les projets d'échange au sein de la Suisse. Les informations présentées sur les plateformes en ligne constituent par exemple un point de repère pour préparer les échanges. Vous y trouverez des informations sur le voyage, la vie à l'étranger et les compétences interculturelles.

Qualité

L'engagement pour la qualité pour les projets d'échange en Europe (cf. rubrique «Conseils», → page 18) n'est pas

contraignant pour les projets ayant lieu à l'intérieur de la Suisse. Les informations sur la qualité peuvent toutefois offrir une indication précieuse aux entreprises formatrices et aux entreprises d'échange sous la forme d'une check-list relative au **contenu et à l'organisation** pour la préparation et la réalisation de projets d'échange. Cette check-list contient des critères pour les entreprises formatrices (entreprises d'envoi), les entreprises d'échange (entreprises d'accueil) et les apprentis. Elle couvre aussi les aspects liés à la collaboration entre les entreprises formatrices et d'échange.

3.1 Informations et conseils

Prévoyez suffisamment de temps en amont pour faire connaître votre projet et assurer un déroulement des séjours sans accroc. Il est recommandé d'informer tous les partenaires au moins six mois à l'avance des éléments ci-après:

- conditions de participation et formalités d'inscription
- processus de placement et offres existantes
- contacts
- objectifs du séjour

Les mesures ci-après s'offrent à vous pour la promotion de votre projet:

- **Séances d'information.** Un bon moyen pour présenter votre projet plus en détail. Les candidats et éventuellement aussi leurs parents apprécieront la possibilité de clarifier leurs questions lors de la discussion. Dès que les premiers séjours ont eu lieu, il est possible d'inviter

d'anciens participants afin qu'ils fassent part en personne de leurs expériences. Cela donne aux personnes intéressées une idée directe de votre offre d'échange et constitue la meilleure publicité possible.

- Il s'avère utile de présenter les principales données clés de votre projet sur votre **site internet**. L'investissement pour l'information et le conseil diminuent considérablement si vous présentez également sur votre site les conditions de participation et les formalités de participation, détaillez le processus de candidature et fournissez par exemple une liste d'offres de stage concrètes ou d'entreprises de stage potentielles.
- Si votre projet s'adresse à un groupe-cible hétérogène et de grande taille, il est judicieux de publier des articles dans des **médias** appropriés.

Dans le cas de stages obligatoires, il est également recommandé d'organiser, après une première séance d'information générale, des **entretiens de conseil** individuels. Vous

pourrez juger si les personnes intéressées répondent aux critères et pourrez discuter des souhaits et des attentes individuels.

C Conseils

Demandez aux participants de rédiger un rapport présentant leur expérience. Vous pouvez utiliser ces rapports à des fins de publicité et les publier par exemple sur votre site internet. Des photos des participants enrichissent encore les rapports.

Sélection

Une sélection est indiquée si vous:

- utilisez votre projet afin de promouvoir des talents et/ou
- soutenez les participants sur le plan financier et que les moyens sont limités.

Les critères de sélection ci-après sont notamment appropriés:

- bonnes prestations
- niveau suffisant en langues
- lettre de motivation convaincante

Nota Bene: les meilleurs participants ne sont pas toujours ceux qui ont les meilleures notes. Outre de bonnes prestations, les personnes intéressées doivent aussi faire preuve d'une certaine ouverture, d'autonomie et de flexibilité.

B Bonne pratique

Malheureusement, il est inévitable que certains candidats renoncent à court terme à participer ou interrompent prematurely leur stage. Afin de réduire au maximum les désistements et les interruptions, il peut être utile de fixer des **«règles du jeu» relatives à la participation** et de les faire signer aux participants. Il n'est toutefois pas pertinent d'appliquer ces règles dans tous les cas de figure. Si vous placez des personnes non motivées, vous risquez d'énerver voire de perdre vos partenaires. L'importance de l'entretien de conseil est à nouveau visible: il permet dans la plupart des cas de mesurer la motivation des candidats.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Informations et conseils

Il n'y a pas de conditions de participation réglementées ou de procédures de demande limitées dans le temps pour des projets d'échange en Suisse. Il est possible de planifier et de réaliser des projets à tout moment.

Dans les grandes entreprises et les écoles professionnelles, l'organisation de **séances d'information** est utile pour attirer l'attention des apprentis, des formateurs et des enseignants sur les possibilités qui s'offrent à eux et les sensibiliser à cette thématique.

Les apprentis et les responsables de la formation professionnelle qui ont de l'**expérience en matière d'échanges** enrichissent les séances d'information avec leurs descriptions et leurs conseils de première main.

La **Fondation ch** vous soutient dans la préparation et la réalisation de manifestations. Elle se tient également à disposition pour des présentations sur mesure et établit volontiers des contacts avec des personnes qui ont de l'expérience en matière d'échanges.

3.2 Placement: trouver la bonne place d'échange

Le défi des placements réside dans le bon matching. Cela signifie, d'une part, que le programme de stage correspond à la formation des participants et d'autre part, que les ob-

jectifs personnels des participants sont en adéquation avec les attentes des entreprises de stage. L'expérience montre que la méthode la plus efficace est d'informer les entreprises de stage, après une première prise de contact, sur la formation et les entreprises formatrices des participants et de communiquer clairement les conditions d'une collabo-

Organisation et réalisation

ration. Dans le même temps, vous devriez vous familiariser avec les entreprises de stage, notamment avec leurs stratégies directrices et leurs domaines d'activités. Dans l'idéal, visitez les entreprises de stage avant le début du projet.

Afin que les coopérations soient durables et permettent des stages d'un haut niveau de qualité, les conditions ci-après doivent être remplies:

- **Programme de stage:** mettez-vous d'accord sur un domaine d'activité et consignez-le par écrit afin d'éviter les fausses attentes et les malentendus.
- **Personne chargée de l'encadrement du/de la stagiaire:** elle assure l'accompagnement spécialisé, initie le/la stagiaire, veille à une bonne intégration de ce dernier sur le lieu de travail, évalue les performances et les progrès et est l'interlocutrice en cas de difficultés.
- **Conditions de travail:** les participants prennent souvent comme base leurs conditions de travail en Suisse et dans leur canton. Il est de ce fait important de clarifier au préalable les divergences (entre le lieu de provenance et le lieu d'accueil), et d'informer sur les différences culturelles et en matière de droit du travail.

C Conseils

- European Mobility, www.european-mobility.eu: dans le cadre d'un projet Leonardo da Vinci, les conditions de travail et de vie dans de nombreux pays européens ont été résumées sur cette page internet. Il est également possible, en quelques clics, d'établir des modèles de contrats qui sont basés sur les conditions de travail dans le pays d'accueil sélectionné et qui tiennent compte d'autres dispositions pour les stagiaires (cf. chap. 3, Autorisations de travail et de séjour, → page 22).
- Vous pouvez considérablement simplifier le processus de placement en commençant à chercher des organisations partenaires appropriées déjà pendant la phase de préparation. Si vous disposez déjà de suffisamment de places de stage ou de partenaires qui peuvent prendre en charge le placement, vous ne devez plus placer chaque candidat individuellement.

3.3 Préparation

Les participants doivent être soigneusement préparés afin de pouvoir profiter pleinement de leur séjour.

- **Organisation:** des informations sur le voyage, le logement et le programme permettent un séjour sans accroc. Préparez par exemple une fiche avec des informations relatives aux personnes chargées de l'encadrement, aux assurances et autres questions. Dans la section «Aspects pratiques» ci-dessous, nous vous expliquons comment trouver le logement approprié et ce dont il faut tenir compte pour les autorisations de travail et de séjour ainsi que les assurances.
- **Culture:** abordez les différences culturelles et veillez à ce que les participants connaissent les modalités de travail et d'organisation de leur entreprise d'accueil. Vous trouverez des conseils et du matériel à ce sujet sous la section «Préparation culturelle».
- **Langue:** si le séjour a lieu dans un pays de langue étrangère, vous devriez vérifier le niveau de langue des participants et éventuellement organiser un cours de remise à niveau.

Aspects pratiques

Logement

Dans l'idéal, laissez un **partenaire sur place** se charger de la recherche d'un logement approprié. **L'entreprise d'accueil** peut éventuellement aussi vous aider. Si les participants fréquentent un cours de langue dans le pays d'accueil avant le stage, **l'école de langues** peut peut-être également vous apporter son aide. Le plus souvent, des familles d'accueil sont indiquées pour une durée donnée. Une telle solution est notamment appropriée pour les participants plus jeunes, dans la mesure où elle permet un meilleur encadrement et une bonne intégration. Pour les personnes ayant terminé leur apprentissage, il suffit probablement de fournir une **liste de liens internet pour des chambres dans des colocations ou des bourses aux logements**.

B Bonne pratique

- Si l'échange est réciproque mais se déroule de manière décalée dans le temps, il est recommandé que les participants habitent l'un chez l'autre. Ils apprennent ainsi à mieux se connaître et peuvent s'épauler mutuellement. En outre, il n'y a pas de frais liés au séjour dans une famille d'accueil.
- Dans le cas d'une collaboration à plus long terme avec des partenaires fixes, il est possible de convenir d'un échange de prestations: chaque partenaire assume l'organisation et éventuellement aussi les coûts générés sur place dans son pays. Il est ainsi plus facile de trouver

des logements appropriés et de clarifier les questions locales d'assurance.

Autorisations de travail et de séjour

Grâce à l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), les citoyens suisses ont libre accès au marché européen du travail et sont sur un pied d'égalité avec les citoyens de l'UE et de l'AELE. Ils n'ont pas besoin d'une autorisation de travail. Dans la plupart des pays, il y a toutefois une obligation d'annonce lorsque le séjour dure plus de trois mois et qu'une activité est exercée. En outre, l'ALCP n'est pas appliquée de la même manière dans tous les pays. Les citoyens d'Etats tiers sont par exemple parfois en partie exclus de l'accord, même s'ils ont leur centre de vie en Suisse et possèdent un permis C. Dans ces cas de figure, il convient de clarifier suffisamment tôt auprès de quelle autorité il est possible de demander un visa (pour de plus amples informations, cf. rubrique «Conseils» ci-dessous). Tenez également compte du fait que «stagiaire» n'est pas un statut juridique et que les règles qui s'appliquent sont les mêmes que celles pour les actifs. Par ailleurs, vous devriez vérifier s'il existe une convention collective de travail (CCT) dans la branche où aura lieu le stage. Cela vaut en particulier lorsque vous visez un échange réciproque et lorsque vous accueillez en stage des personnes ayant terminé un apprentissage ou des apprentis de votre partenaire, ou lorsque vous les placez dans une autre organisation d'accueil. Si la branche dispose d'une CCT, il faut verser un salaire minimum au/à la stagiaire. Ces CCT s'appliquent en partie aussi aux apprentis. Pour de plus amples informations, cf. rubrique «Conseils» ci-après.

C Conseils

- EURES, www.ec.europa.eu/eures: réseau européen de l'emploi fournit des informations, des conseils et des prestations de placement en matière de recherche d'emploi et de planification de carrière au niveau transnational. Outre des offres d'emploi, le portail propose entre autres des informations globales sur les conditions de vie et de travail ainsi que sur les questions d'assurance à l'étranger.
- Voyager et vivre à l'étranger, www.eda.admin.ch: informations sur les questions de visa et conseils sur la vie à l'étranger fournies par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE).
- Accord sur la libre circulation des personnes CH-UE/EEE, <http://goo.gl/6P30cb>: informations de l'Office fédéral des migrations.

- Conventions collectives de travail en Suisse, www.seco.admin.ch liste des conventions collectives de travail applicables dans toute la Suisse.
- European Mobility, www.european-mobility.eu: dans le cadre d'un projet Leonardo da Vinci, les conditions de travail et de vie dans de nombreux pays européens ont été résumées sur cette page internet. Il est également possible, en quelques clics, d'établir un modèle de contrat qui tient compte des conditions de travail correspondantes et qui contient d'autres dispositions pour les stagiaires dans le pays d'accueil sélectionné.
- Modèle programme de stage Leonardo da Vinci, www.ch-go.ch/dlc mot clé «Praktikumsvereinbarung»: vous pouvez utiliser le modèle proposé par le programme européen pour la formation professionnelle afin de consigner par écrit le programme de stage et de fixer les rôles et les tâches de tous les participants.

Assurances

Un séjour réussi nécessite que les participants soient suffisamment couverts par leur assurance maladie, accidents et responsabilité civile. Avec leur carte d'assurance maladie, les Suisses ont le droit à une couverture sanitaire de base dans l'UE. Pour de plus amples informations → cf. le portail EURES www.ec.europa.eu/eures. Afin de couvrir l'ensemble de la durée de séjour, il est toutefois nécessaire, selon la durée, de conclure une assurance complémentaire auprès de sa caisse. Tenez également compte du fait qu'à l'étranger, l'assurance-accidents n'est pas toujours prise en charge par l'entreprise de stage. Pour les personnes ayant terminé un apprentissage, il faut également clarifier la question des assurances sociales. Pour les séjours de plus longue durée, le montant minimum de l'AVS devrait être payé en Suisse afin d'éviter les trous dans les cotisations.

B Bonne pratique

Déclaration d'assurance: afin de veiller à ce que tous les participants soient suffisamment couverts, vous pouvez élaborer un formulaire dans lequel vous demandez aux participants d'indiquer leurs assurances et de confirmer que vous n'êtes pas responsable s'ils ne sont pas suffisamment couverts. Vous pouvez télécharger un modèle sur le site de la Fondation ch: www.ch-go.ch/dlc, mot clé «Versicherungserklärung».

Préparation culturelle

Afin que les participants soient ouverts à l'autre culture,

Organisation et réalisation

ils doivent être informés en amont des possibles différences avec leur environnement culturel. Incitez les jeunes à réfléchir aussi à ces aspects.

Une préparation culturelle soignée des candidats est possible même si les ressources sont limitées. Il existe déjà de nombreux instruments et informations en libre accès (cf. rubrique «Conseils» ci-dessous). En outre, vous pouvez sensibiliser les participants à cette thématique avec des moyens simples (cf. rubrique «Bonne pratique» ci-après).

C Conseils

- Europemobility Guidebook, <http://goo.gl/iWe2YQ>: guide pour l'organisation et la préparation de stages.
- Projet VOCAL (vocation professionnelle et linguistique), www.vocalproject.eu: propose des modules linguistiques en ligne permettant une préparation linguistique et interculturelle en amont d'un séjour à l'étranger.
- Dans le cadre du projet Leonardo da Vinci LIPS (Linguistic and Intercultural Preparation of Students for the Workplace), <http://goo.gl/FAhGDF>, une directive globale pour les étudiants ainsi qu'un cours de préparation en ligne ont été élaborés. Ces informations sont destinées aux personnes intéressées au degré tertiaire, mais peuvent aussi être utilisées par des apprentis en

suivant des instructions ou en groupe.

- Le portail internet du service allemand d'échange académique (Deutschen Akademischen Austauschdiensts DAAD), www.eu-community.daad.de/index.php?id=23: contient de nombreuses informations et études de cas relatives à la préparation interculturelle, des conseils et des astuces pour l'organisation de stages, des informations sur des pays, des rapports d'expérience et bien d'autres documents. Ce site s'adresse à des étudiants au degré tertiaire, mais peut aussi être utilisé par des apprentis en suivant des instructions ou en groupe.
- Ikkompetenz, www.ikkompetenz.thueringen.de: exemples de cas, conseils et auto-évaluation concernant l'apprentissage interculturel.

B Bonne pratique

Demandez aux participants de constituer un dossier sur le pays et l'entreprise d'accueil et mettez sur pied une plate-forme d'échange, par exemple un groupe Facebook. Ces mesures sont particulièrement indiquées pour motiver les participants à se pencher sur les aspects culturels et à analyser leurs expériences.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Préparation

«*Les documents de préparation de la Fondation ch et mes responsables de la formation professionnelle m'ont aidée, mais à l'arrivée sur le lieu d'échange, j'ai bien dû me jeter à l'eau. Il n'y avait pas d'autre solution que de parler français.*» (Apprentie gestionnaire du commerce de détail, Soleure)

Ce feed-back d'une future gestionnaire du commerce de détail illustre la réaction de nombreux apprentis lorsqu'ils arrivent sur le lieu de l'échange. Les premières impressions sont souvent très fortes, elles représentent une expérience qu'on ne peut pas anticiper. C'est pourquoi une préparation ciblée est essentielle. Elle aide à définir un cadre d'orientation avant l'immersion et offre soutien et sécurité à l'arrivée.

Conseils pour la préparation

Cherchez l'adresse de l'entreprise d'accueil et du logement sur internet. Vous aurez ainsi un premier aperçu des alentours et des distances. Ces recherches soulèvent aussi les questions des moyens de déplacement sur place (transports publics, vélo). Rendez-vous sur le site internet de l'entreprise d'accueil; vous y trouverez les informations principales (collaborateurs, taille, entreprises partenaires). Les offices du tourisme sur place mettent à la disposition des plans de ville et proposent des informations en matière de loisirs, de culture et de sport.

Outre la préparation sur le plan **organisationnel**, la préparation des **contenus** est également essentielle (cf. 2.2. Objectifs du projet, → page 10, et 2.5 Recherche de partenaires, → page 14).

Informations complémentaires

www.ch-go.ch/lehrstellentausch > Documents > Préparer un séjour d'échange

3.4 Encadrement

Le bon encadrement des stagiaires à distance représente un défi. Par conséquent, veillez en premier lieu à assurer un encadrement sur place. Il est nécessaire que l'entreprise de stage dispose d'une personne qui encadrera le/la stagiaire. Une organisation partenaire chargée des placements dans les environs peut également faire office de point de contact en cas de difficultés. Il n'est toutefois pas possible de délocaliser totalement l'encadrement. En tant que porteur de projet, c'est vous qui êtes responsable des stages et qui devez vérifier la qualité déjà pendant la phase de réalisation. Il est donc recommandé de contacter régulièrement les stagiaires et les personnes chargées de l'encadrement.

- **Début du stage:** demandez si le/la stagiaire est bien arrivé-e dans le pays d'accueil, comment se déroule son insertion et l'intégration.
- **Milieu du stage:** renseignez-vous sur les travaux effectués depuis le début du stage et vérifiez que le programme convenu et le contrat conclu soient respectés.
- **Fin du stage:** demandez si les impressions éprouvées jusque-là se sont confirmées et comment la performance a évolué, et renseignez-vous sur la satisfaction dans les domaines de travail.

C Conseils

- Afin d'assurer l'encadrement à distance, vous pouvez utiliser Skype et les réseaux sociaux. Vous pouvez créer un groupe Facebook pour tous les participants de sorte à les mettre en réseau et leur permettre de s'échanger sur leurs expériences.
- Si un encadrement plus important est nécessaire, par exemple dans le cas des stages obligatoires, des instruments virtuels, tels que l'apprentissage en ligne, permettent de vérifier les progrès visés et de transmettre du savoir théorique.
- Il est aussi possible de mettre à la disposition des participants une check-list ou un manuel en vue d'une auto-évaluation. Pour les apprentis, vous pouvez utiliser le portfolio d'apprentissage afin de consigner les travaux et les compétences acquises.

Pensez également à fixer une procédure pour la gestion des plus grands défis, par exemple si le programme du séjour n'est pas respecté.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Encadrement

«Les deux premiers jours ont été difficiles, tout était nouveau, mon chez-moi me manquait. Le lien régulier avec mon maître d'apprentissage était important pour moi.» (Apprentie gestionnaire du commerce de détail, Soleure)

Pendant l'échange, l'entreprise formatrice reste **responsable** de l'apprenti séjournant dans l'autre région linguistique. L'encadrement est également possible à distance. Les apprentis apprécient le contact régulier avec leur entreprise d'origine. Formateurs et apprentis échangent régulièrement des emails ou s'appellent environ une fois par semaine. Les formateurs montrent par ce biais leur soutien et peuvent évaluer, outre les progrès professionnel, l'humeur générale des apprentis. Pour les apprentis, ce contact est l'occasion de parler de leurs expériences. Il est surtout important au début de l'échange, lorsque les apprentis **ont encore des difficultés** avec la langue ou

qu'ils ont le **mal du pays**. La question de l'encadrement des apprentis devrait déjà être abordée pendant la phase de préparation. Il est recommandé de clarifier d'autres **aspects particuliers de l'encadrement** avec le responsable dans l'entreprise d'accueil, à la fois sur place et en amont du projet d'échange.

Organisation et réalisation

3.5 Evaluation

Un suivi soigné des séjours est central pour la qualité de vos projets. Ce suivi devrait donc être continu. La vérification des objectifs d'apprentissage est en outre une condition pour la reconnaissance des séjours et la validation des nouvelles aptitudes et compétences acquises par les participants. Cette condition est importante même pour les séjours de courte durée facultatifs: les échanges ne sont profitables à la carrière professionnelle des participants que s'ils sont reconnus, par exemple au moyen d'un certificat ou d'une attestation.

Dans le cadre de l'évaluation, vous devriez, d'une part, demander le feed-back des participants, par exemple sur la façon dont ils ont vécu leur place de stage, leurs tâches et leur entreprise de stage. Si un partenaire intermédiaire a participé à l'organisation de l'échange et à l'encadrement, vous devriez également lui demander son retour. D'autre part, vous devriez demander des informations à l'entreprise d'accueil sur les travaux et les progrès du/de la stagiaire.

D'autres moyens de validation sont indiqués selon le projet et le groupe-cible: une attestation peut suffire en cas de bref séjour facultatif. Un certificat de travail détaillé est recommandé en cas de stage de plus longue durée. Pour les stages obligatoires, vous devriez également évaluer les séjours dans le cadre d'un entretien personnel. Un échange de points de vue en groupe entre les participants est enrichissant dans tous les projets. Il peut aussi s'avérer utile de contrôler l'atteinte des objectifs d'apprentissage dans le cadre d'un examen ou d'un test.

C Conseils

Europass, www.ch-go.ch/europass: permet à tous les individus en Europe de présenter clairement et de manière uniforme leurs qualifications professionnelles. Il est composé de cinq documents (CV Europass, Europass Mobilité, Passeport de langues Europass, Supplément au diplôme et Supplément descriptif du certificat), qui représentent les compétences et les qualifications de manière standardisée. Les documents peuvent être utilisés séparément ou de manière combinée. Le Passeport Mobilité permet de documenter des échanges au niveau national et en Europe. Par rapport à un certificat de travail ordinaire, le Passeport Mobilité englobe, outre les aptitudes et les compétences professionnelles, également les connaissances linguistiques et les *soft skills*. L'utilisation d'Europass est gratuite.

B

Bonne pratique

Un suivi sérieux est utile car vous pouvez utiliser les résultats de diverses manières pour d'autres projets:

- Le feedback des participants peut par exemple être utilisé pour la promotion du projet. Des rapports d'expérience de ce type peuvent être publiés sur votre site internet et donnent un premier aperçu direct de votre offre aux personnes intéressées.
- Publiez les feedbacks sous la forme de conseils dans une fiche d'information afin que les expériences faites puissent être utilisées de manière optimale et qu'elles soient disponibles pour des personnes qui souhaiteraient participer plus tard à votre projet.
- Les feed-backs de vos partenaires ne sont pas utiles uniquement pour l'évaluation des séjours, mais aussi pour votre propre évaluation du projet. Ils peuvent par exemple vous permettre de vérifier l'atteinte des objectifs du projet ou la qualité de la collaboration avec vos partenaires (➔ cf. chap. 4).

4. Suivi et assurance-qualité

4.1 Assurance-qualité

Afin d'assurer la réalisation sur le long terme et le succès du projet, évaluez non seulement chaque séjour individuellement, mais aussi tous les séjours de manière globale. Vous garantirez ainsi que les participants profitent de manière optimale de leurs séjours, et que vous, en tant qu'organe responsable du projet, en retirez le plus grand bénéfice possible. Cette partie de la gestion de la qualité englobe les questions stratégiques supérieures, concerne la dernière phase du projet et constitue l'objet de ce chapitre.

Afin de développer votre projet de manière continue, vous devriez exploiter les résultats des séjours de manière globale, dans l'idéal à l'aide de critères définis à l'avance. Vous pouvez ainsi améliorer en permanence l'organisation et la coordination. Il est également important que tous les partenaires et participants impliqués prennent part à l'évaluation et qu'ils évaluent vos prestations ainsi que le projet dans son ensemble. A l'aide de la check-list ci-dessous, vous pouvez optimiser les principaux aspects de votre gestion de projet: la collaboration avec vos partenaires, l'organisation du processus de placement, la planification des ressources ainsi que le rapport coûts/bénéfice.

B Bonne pratique

Check-list Evaluation du projet

- **Réalisation:** le programme peut-il être mis en œuvre avec les ressources disponibles? Y a-t-il eu une grande différence par rapport aux coûts calculés et faut-il établir un nouveau budget?
- **Processus:** les processus définis ont-ils fait leurs preuves ou devraient-ils être modifiés?
- **Promotion:** quelles sont les mesures les plus efficaces pour faire connaître le programme dans le groupe-cible?

- **Partenaires:** quels partenaires ont fait leurs preuves? Avec lesquels la coopération et le processus de placement devraient-ils encore être discutés en détail? Y a-t-il des partenaires avec lesquels une autre collaboration n'est plus indiquée?
- **Stages:** quelles offres ont été particulièrement bien notées et sont prioritaires dans la prochaine vague de placements en stage? Quelles données concernant les stagiaires devraient être prises en compte dans les conseils dispensés aux futures personnes intéressées? Y a-t-il des entreprises qui n'ont en partie pas respecté le contrat de stage et avec qui un entretien doit avoir lieu? Certaines entreprises devraient-elles être rayées de la liste des partenaires potentiels en raison de mauvaises expériences?

B Bonne pratique

Les mesures en matière d'assurance-qualité ci-après sont recommandées afin d'organiser efficacement le projet et de coordonner au mieux la collaboration avec vos partenaires:

- Standardisez les processus et fournissez les informations requises. Vous simplifierez ainsi nettement l'organisation et la communication.
- Préparez une fiche d'information qui présente votre institution, la filière de formation, le niveau et le contexte de formation des participants. Vous pouvez ainsi informer des partenaires potentiels des besoins et objectifs existants.
- Fixez des critères de participation transparents et une procédure d'inscription claire, et publiez-les sur votre site internet.
- Etablissez des dossiers d'information pour les participants comprenant des conseils et des astuces pour la préparation pratique. Thèmes possibles: assurances, programme du séjour, numéros en cas d'urgence.



- Elaborez un modèle pour le programme et le contrat de stage ainsi qu'une convention standard pour la collaboration avec les partenaires et les entreprises de stage.

Bonne pratique

Moyens et instruments pour une collaboration efficace:

- Dans le cas d'une collaboration à plus long terme avec des partenaires fixes, il est possible de convenir d'un échange de prestations: chaque partenaire assume l'organisation et éventuellement aussi les coûts générés sur place dans son pays. Il est ainsi plus facile de trouver des logements appropriés et de clarifier les questions locales d'assurance.
- Assurez des collaborations sans accroc en définissant précisément le processus de placement et en concluant des conventions de coopération avec vos partenaires.
- Le suivi des stages permet l'occupation régulière de places convoitées. Dans le questionnaire de feed-back, demandez si les entreprises seraient intéressées par une collaboration et par l'engagement de stagiaires.

Conclusion

Les projets prometteurs sont ceux qui sont bien établis dans l'institution organisatrice et qui sont inscrits dans la durée. On entend ici par «bien établis» les projets qui sont assumés par la direction et les collaborateurs, qui sont intégrés dans les autres domaines d'activité et qui font donc partie d'une stratégie globale.

Les coûts diminuent visiblement en cas de réalisations multiples et la qualité peut être améliorée de manière continue grâce à une évaluation soignée. Certaines conséquences positives n'apparaissent en outre qu'avec le temps, lorsque le projet a fait ses preuves et est connu. Les responsables de projets Leonardo da Vinci indiquent que des apprentis qualifiés sur la base de projets d'échange sont plus faciles à recruter. Les formations gagnent en

attrait et les organes responsables des projets acquièrent une réputation en tant qu'institutions innovantes.

4.2 Diffusion et exploitation des résultats du projet

La diffusion et exploitation des résultats du projet sert notamment à la durabilité de votre projet: si vous informez de manière ciblée les acteurs intéressés qui sont importants pour votre institution, vous pouvez considérablement augmenter l'effet des projets. Vos projets seront ainsi connus d'un plus large public et plutôt soutenus, que cela soit au niveau local ou régional, par exemple par le biais d'associations ou d'offices de la formation professionnelle.

L'expérience prouve que plus vous bénéficiez d'un réseau régional et national, plus vous aurez du succès dans vos collaborations au niveau international. Souvent, vous pouvez ainsi mieux utiliser des synergies avec des projets semblables ou continuer à développer un projet existant et l'étendre à d'autres groupes-cibles.

La diffusion et exploitation des résultats permet aussi le transfert de savoir: d'autres institutions qui aimeraient s'engager en faveur de l'échange professionnel profitent de vos expériences et peuvent agir de manière plus ciblée lors du développement de leurs propres projets.

La diffusion des résultats du projet peut également servir à des fins de promotion. Les apprentis ou les personnes ayant terminé un apprentissage seront plus nombreux à s'inscrire à votre projet s'ils connaissent l'utilité d'un stage et les expériences faites par des participants.

Une diffusion et exploitation des résultats réussie est toujours spécifique à un projet. Elle est adaptée aux besoins de l'organe responsable du projet, du groupe-cible, d'autres partenaires impliqués et personnes intéressées. Prenons deux exemples: une école professionnelle organise en tant que petit projet d'échange un séjour de deux semaines dans des écoles partenaires pour des apprentis jardiniers en deuxième année d'apprentissage. Il est judicieux d'informer des entreprises formatrices dans ce domaine, l'association régionale des jardiniers ainsi que l'office de la formation professionnelle compétent. Les résultats d'un grand projet pool ouvert à tous les apprentis de Suisse ou d'une branche devraient en revanche être diffusés à plus large échelle. Il serait ici par exemple possible d'informer les écoles professionnelles par le biais de la Conférence

des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou de l'association des enseignants Formation professionnelle suisse (FPS). Il serait également important d'intégrer les associations professionnelles, par exemple au moyen d'articles dans des revues de branches. Vous pourriez par ailleurs distribuer des flyers d'information sur le projet dans les offices d'orientation professionnelle et les publier par exemple sur des plateformes d'informations telles que www.formationprofessionnelleplus.ch.

Il est judicieux de planifier la diffusion et exploitation des résultats dès le début du projet, de l'appliquer de manière continue, et de l'intensifier dès que les résultats définitifs sont disponibles.

Echange en Suisse | Programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage

Evaluation

De nombreuses bases sont disponibles pour l'évaluation d'un projet d'échange, telles que:

- Expériences des participants
- Produits des apprentis, dont: rapports hebdomadaires, tableaux des termes appris, travaux effectués, photos, entrées dans le journal de bord
- Objectifs, mandats de travail
- Décomptes de frais

Les séances d'évaluation offrent la possibilité d'échanger sur les expériences de toutes les personnes impliquées et de discuter ouvertement des éléments positifs comme des critiques.

Vous pouvez comparer **l'atteinte des objectifs, les frais et le bénéfice**. Peut-être pouvez-vous réunir au préalable des feed-backs, par exemple grâce à un questionnaire.

Evaluez également la collaboration entre l'entreprise d'envoi et celle d'accueil. Si les partenaires ont les mêmes idées en ce qui concerne les objectifs de l'échange, ils considéreront l'expérience commune comme un succès. Si une relation de confiance s'est instaurée pendant le projet d'échange, c'est une bonne condition pour la poursuite de la coopération – ce qui est également souhaitable car l'expérience montre que les coûts diminuent en cas de collaborations répétées.



Impressum

Editeur

Fondation ch pour la collaboration confédérale
Dornacherstrasse 28A, case postale 246
CH-4501 Soleure

Direction de projet

Tibor Bauder, chef du programme Formation professionnelle
Henriette Graf, coordinatrice de projet Leonardo da Vinci

Rédaction

Tibor Bauder
Henriette Graf
Aurel Gergey
Rebekka Gex-Fabry
Alexis Girardin

Structure

jardinpublic
Agentur für artgerechte Kommunikation
Klosterplatz 6
4500 Soleure

Impression

Druckerei Herzog AG
Gewerbestrasse 3
4513 Langendorf

Reproduction avec l'accord de la rédaction

Août 2014



Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit
Fondation pour la collaboration confédérale
Fondazione per la collaborazione confederale
Fundazion per la collavuraziun federala

Dornacherstrasse 28A
Case postale 246
CH-4501 Soleure
Tel. +41 32 346 18 00
Fax +41 32 346 18 02
info@ch-go.ch
www.ch-go.ch
www.fondationch.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Avec le soutien de la Confédération suisse.

Projets d'échange dans la formation professionnelle

Guide pour préparer, réaliser et évaluer des projets

Annexe

Modèles pour les échanges en Europe

Modèle d'échange 1 | Envoi
Modèle d'échange 2 | Echange réciproque
Modèle d'échange 3 | Mobilité individuelle
Modèle d'échange 4 | Mobilité de groupe

Page 4
Page 5
Page 6
Page 7

Pages 4-7

Modèles pour les échanges en Suisse

Modèles pour les échanges en Suisse
Modèle pour les stages
Modèle pour les échanges de postes d'apprentissage

Pages 8/9
Pages 10-13
Pages 14-17

Pages 8-17

Types de stages

Page 18

Autres programmes de mobilité

Pages 19-21

Glossaire

Pages 22-24

Modèles d'échange

Vous trouverez ci-après divers modèles pour l'organisation de votre projet d'échange. Les modèles «**envoi**», «**échange réciproque**» ainsi que «**mobilité individuelle**» et «**mobilité de groupe**» ont fait leurs preuves dans le cadre du programme européen Leonardo da Vinci, tandis que les modèles «**échange de postes d'apprentissage**» et «**stage**» ont été développés pour le programme suisse Piaget. Il existe des ressemblances et des recoulements: l'échange de postes d'apprentissage constitue par exemple une variante possible de l'échange réciproque. Les différents modèles sont axés sur leurs propres contextes et contiennent des indications précieuses pour les échanges en Suisse/au niveau européen. Ils n'ont donc pas été harmonisés. Chaque modèle possède ses points forts, à vous d'évaluer lequel est le plus approprié pour votre institution et votre projet.

Modèles pour les échanges en Europe

Les modèles «**envoi**» et «**échange réciproque**» peuvent être combinés respectivement avec les modèles «**mobilité individuelle**» et «**mobilité de groupe**». Cela signifie que ces séjours peuvent être organisés individuellement ou en groupe, qu'ils aient lieu de manière unilatérale ou réciproque.

Modèle d'échange 1

Envoi

Forme	Les participants au projet (apprentis, personnes ayant terminé leur apprentissage, formateurs ou enseignants) effectuent un séjour dans une entreprise de stage ou une autre organisation partenaire à des fins de formation ou de formation continue.
Exemple	Ce modèle se prête particulièrement bien aux projets comprenant un grand nombre de participants ainsi qu'aux filières de formation bilingues. En ce qui concerne ces dernières, le séjour peut être idéalement combiné à un cours de langue sur place. Dans ce cas, une combinaison avec le modèle d'échange «mobilité de groupe» est également envisageable. Exemple 1: les classes bilingues de l'école professionnelle technique de Zurich suivent un cours de langue de deux semaines à Oxford durant leur 3 ^e année d'apprentissage. 15 apprentis ont ensuite la possibilité d'effectuer un stage de deux semaines sur place. Exemple 2: l'association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles offre aux 50 meilleurs diplômés de la branche la possibilité d'acquérir une autre expérience professionnelle à l'étranger selon l'ancienne tradition du compagnonnage.
Bénéfice	Possibilité de formation continue destinée aux enseignants et aux formateurs afin, par exemple, de prendre connaissance du matériel d'enseignement pour les filières bilingues ou de mieux apprendre à connaître la branche dans un autre pays.
Nota Bene	Etant donné que l'échange n'est pas réciproque, il n'y a pas lieu d'encadrer les nouveaux arrivants. S'il n'y a pas de contacts directs avec des entreprises de stage, il faut s'attendre à des coûts pour le placement dans des stages appropriés.

Modèle d'échange 2

Echange réciproque

Forme

Deux apprentis échangent leur place d'apprentissage pour une durée donnée. L'échange peut également se dérouler de manière différée. Dans ce cas, les apprentis se rendent chacun dans l'entreprise de l'autre: pour commencer, l'apprenti X travaille dans l'entreprise formatrice de l'apprenti Y; c'est ensuite au tour de Y d'effectuer un stage dans l'entreprise de X (immédiatement après ou plus tard).

Exemple

Plus le nombre d'échanges est élevé, plus la réalisation de ce modèle représente un défi. Ce modèle est adapté pour les projets de stages au sein d'un petit réseau (2 à 4 partenaires) avec un nombre restreint de participants ou pour des institutions qui disposent d'un réseau local ou régional d'entreprises de stage et qui peuvent mettre plusieurs places de stage à la disposition de leurs partenaires.

Exemple 1: un salon de coiffure à Bâle envoie ses apprentis pour trois semaines chez un coiffeur de Freiburg im Breisgau (Allemagne) et s'occupe pendant ce temps de l'apprenti en provenance de Freiburg.

Exemple 2: le Rotary Club a mis en place un tel programme d'échange réciproque avec «visite». L'année dernière par exemple, un apprenti ébéniste-menuisier a travaillé trois semaines chez un menuisier allemand. L'apprenti menuisier allemand a ensuite pu effectuer un stage de trois semaines dans l'entreprise suisse.

Bénéfice

L'absence de l'apprenti d'une entreprise est compensée par l'accueil de l'apprenti de l'entreprise partenaire. Ce dernier peut, selon les circonstances, apporter de nouvelles impulsions.

Organisation simplifiée par l'échange de prestations: organiser un stage dans sa propre institution ou chez des partenaires locaux est beaucoup plus simple que d'organiser un stage à l'étranger.

Réduction des coûts: les organisations intermédiaires sont souvent d'accord de placer gratuitement les candidats suisses si l'entreprise suisse offre les mêmes prestations en contrepartie.

Collaboration étroite avec l'organisation partenaire: la collaboration est nettement plus intense que dans le cas d'un envoi. En outre, les deux partenaires savent le défi que représente l'encadrement d'un apprenti issu d'une autre région ou d'un autre pays.

Si l'échange des deux apprentis n'a pas lieu en même temps, les coûts d'encadrement diminuent car les apprentis s'entraident et peuvent s'initier à leurs tâches respectives. Les apprentis peuvent éventuellement habiter l'un chez l'autre, de sorte qu'il n'y a pas à chercher un logement.

Nota Bene

L'engagement est plus important car les incomings doivent être encadrés.

Modèle d'échange 3

Mobilité individuelle

Forme

Les séjours à l'étranger sont organisés et réalisés de manière individuelle en tenant compte, pendant la phase de planification, des souhaits et des objectifs personnels des participants au projet.

Exemple

Ce modèle est particulièrement adapté aux projets de stage s'adressant aux personnes qui ont terminé leur apprentissage, étant donné que les stages ne sont plus uniquement destinés à des fins de formation, mais visent clairement à apporter une plus-value sous la forme d'une première expérience de travail.

Exemple: dans le cadre du programme européen pour la formation professionnelle Leonardo da Vinci, le canton du Jura organise des séjours de quatre à six mois pour les employés de commerce au chômage afin d'améliorer leur employabilité.

Bénéfice

Les participants profitent de manière optimale de leur séjour étant donné qu'il correspond à leur niveau de formation et est adapté à leurs besoins.

Livrés à eux-mêmes, sans groupe, les stagiaires s'intéressent davantage à l'autre culture et peuvent d'autant plus améliorer leurs connaissances en langues étrangères. Par ailleurs, ils s'intègrent mieux dans leur entreprise de stage et le pays d'accueil.

Nota Bene

Les efforts à investir pour harmoniser à chaque fois individuellement les souhaits et objectifs des participants avec les attentes des entreprises de stage sont nettement plus importants que ceux pour organiser une mobilité de groupe.

Modèle d'échange 4

Mobilité de groupe

Forme

Les séjours dans une autre région linguistique ou un autre pays sont organisés pour un groupe de participants et se déroulent en même temps.

Exemple

Ce modèle est l'option idéale pour les petites institutions avec des ressources limitées. Il convient notamment aux institutions qui intègrent les séjours dans le plan de formation et qui placent de ce fait un grand nombre de participants en même temps.

Exemple: cf. modèle d'échange 1 (envoi), exemple 1.

Bénéfice

Au sein d'un groupe, les participants peuvent discuter de manière continue de leurs expériences et comparer la culture étrangère à leur propre culture.

L'investissement est nettement plus faible que celui découlant de l'organisation individuelle de séjours isolés.

Nota Bene

L'intégration dans le pays et l'entreprise d'accueil et la découverte de l'autre culture sont moins intensifs que dans le cadre d'une mobilité individuelle.

Modèles d'échanges

Modèles pour les échanges en Suisse

1. Contexte

Les **prestations de la Fondation ch** pour le programme **Piaget – Echange de postes d'apprentissage** (échange en Suisse pendant la formation professionnelle initiale) englobent le **soutien** aux apprentis et aux responsables de la formation professionnelle intéressés.

Afin de soutenir les échanges, des **modèles d'échanges** ont été élaborés en se basant sur:

- les **expériences** faites lors de projets d'échanges encadrés;
- les **besoins des groupes-cibles**, déterminés dans les études sur la mobilité dans la formation professionnelle initiale;
- des **mesures** visant à encourager la mobilité et l'apprentissage des langues étrangères;
- des **feedbacks de responsables de la formation professionnelle** (de grandes entreprises, petites et moyennes entreprises PME, écoles, cantons).

2. Objectifs

La Fondation ch soutient la mobilité dans la formation professionnelle avec des **modèles d'échanges standards** applicables et basés sur l'expérience, destinés aux responsables de la formation professionnelle. Il s'agit d'**instruments de travail** permettant de clarifier les **questions** suivantes:

- A qui s'adressent les modèles?
- Comment l'échange est-il **organisé** (forme, période, durée)?
- Quels axes prioritaires peuvent être fixés pour les **apprentis** en termes d'**objectifs et de plus-value**?
- Quelles réflexions peuvent être pertinentes pour les **entreprises** en termes de **motivation et de plus-value**?
- Quel est l'**investissement** demandé aux participants pour un projet d'échange?

Les modèles proposent des informations de base aux **apprentis** et aux **responsables de la formation professionnelle** (formateurs et enseignants) intéressés. Ils soutiennent la clarification des possibilités d'échange et leur organisation concrète.

Les modèles élaborés sont **appliqués et testés dans le cadre de projets pilotes**. Les rapports faisant état des expériences des acteurs impliqués présentent des exemples de mise en œuvre spécifiques à la profession concernée. Ces inputs facilitent et soutiennent le travail avec les modèles.

Modèles d'échanges

3. Modèles et groupes-cibles

Deux modèles de base pour les groupes-cibles suivants:

Modèle	Groupes-cibles
Stage	<ul style="list-style-type: none">apprentis qui suivent leur formation professionnelle initiale dans le cadre d'une formation initiale en école (FIEc), par exemple dans une école de métiers ou une école de commerceapprentis de la formation professionnelle initiale dont l'entreprise formatrice participe (uniquement) à des projets d'envoi
Echange de postes d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">apprentis de la formation professionnelle initiale dont l'entreprise formatrice envoie et accueille des apprentis

Les modèles s'adressent en outre à des **responsables de la formation professionnelle** qui motivent les apprentis à participer à des projets de mobilité et les soutiennent lors de la préparation et la réalisation de ces projets.

3.1 Structure

Les modèles suivent une structure uniforme. Ils contiennent des informations et des recommandations. Ils offrent par ailleurs des repères de base pour la question de l'investissement souvent soulevée, en particulier pour les entreprises. Pour résumer:

Destinataires et organisation	Groupe-cible (1), concept de base (2), forme de mobilité (3), période, durée (4), moment (année d'apprentissage) (5)
Apprentis: objectifs et plus-value	Apprentis: recommandations relatives aux objectifs et à la plus-value (6)
Entreprises: motivation et plus-value	Entreprises: motivation et plus-value (7)
Personnes concernées: tâches, coordination, investissement	Tâches et harmonisation, investissement (8)

4. Prestations de la Fondation ch

Les prestations de la Fondation ch en ce qui concerne les échanges en Suisse (programme Piaget – Echange de postes d'apprentissage) dans la formation professionnelle englobent:

- Réseau et information** (promotion de la thématique d'échange dans les offres et prestations)
- Soutien** lors de la préparation et de la réalisation (par ex. support personnel, contacts avec les entreprises, logements)
- Documentation** pour la préparation, la réalisation et l'évaluation (par ex. FAQ, modèles d'échanges, rapports d'expérience et interviews)
- Evaluation et rédaction de rapports** (questionnaires, portraits, interviews, photos, publications)

Modèles d'échanges

Stage

1. Groupes-cibles

- Apprentis intéressés qui suivent une formation professionnelle initiale en école (FIEc), par exemple dans une école de métiers.
- Apprentis de la formation professionnelle initiale intéressés dont l'entreprise formatrice ne propose pas de places de stage.

2. Concept de base

Les apprentis intéressés transfèrent leur place de formation pour une période limitée dans une entreprise formatrice d'une autre région linguistique. Les écoles et les entreprises formatrices envoient des apprentis dans une entreprise implantée dans une autre région linguistique mais n'accueillent pas d'apprentis de là-bas en échange.

3. Forme de mobilité

- **Unilatérale** (les apprentis suivent leur formation pendant une durée limitée dans une autre entreprise)

Les **réflexions** ci-après **concernant l'entreprise** peuvent jouer un rôle lors du soutien/de la préparation d'un stage:

Entreprise formatrice (entreprise d'envoi)

Encadrement:

Selon la convention conclue avec les apprentis et en coordination avec les formateurs dans l'entreprise d'accueil

Ressources en personnel:

La capacité de travail que représente l'apprenti n'est pas disponible

Infrastructure:

Aucune structure supplémentaire nécessaire

Logement:

Soutien des apprentis dans la recherche d'un logement

Entreprise d'accueil

Encadrement:

En coordination avec les responsables de la formation professionnelle (école ou entreprise formatrice). Introduction dans l'entreprise, éventuellement encadrement pendant les loisirs (par l'entreprise, les apprentis, la famille d'accueil) pour les apprentis mineurs

Ressources en personnel:

Les apprentis accueillis peuvent travailler dans l'entreprise

Infrastructure:

Besoin supplémentaire (par ex. place de travail, outils, documentation)

Logement:

Soutien des apprentis accueillis lors de la recherche d'un logement

Modèles d'échanges

Stage

4. Période, durée

Période: Un stage peut se dérouler à tout moment, selon les besoins spécifiques à la branche ou à la profession. Il est recommandé d'organiser le séjour pendant les vacances d'été. Il s'agit des vacances les plus longues de l'année. Le stage ne doit pas gêner l'enseignement à l'école professionnelle et les cours interentreprises.

Durée: La durée recommandée pour qu'un stage dans une autre entreprise et dans une autre région linguistique soit efficace sur le long terme (adaptation dans un nouvel environnement, intégration dans l'entreprise, rencontre des personnes de contacts, immersion dans la langue) est de **deux à quatre semaines**. Selon les objectifs du stage, des séjours plus longs sont possibles, par exemple en les combinant à la **fréquentation de l'école dans la région d'accueil**.

Le choix de l'entreprise d'accueil à une distance raisonnable de l'école (dans le cas d'une formation initiale en entreprise FIE) offre **davantage de flexibilité** quand au choix de la période et de la durée du séjour. Si le séjour se prolonge au-delà des vacances scolaires, il est envisageable que les apprentis fassent le trajet entre le lieu de séjour et l'école lors des jours de cours. Les apprentis peuvent éventuellement être dispensés de l'enseignement scolaire, en accord avec l'école et les autorités cantonales.

Distance entre l'entreprise d'accueil et l'école	Trajet possible	Trajet impossible
Période	Flexible	Vacances (d'été) de l'école professionnelle
Durée		

5. Moment du stage (année d'apprentissage)

Selon la durée de la formation et les objectifs du stage (cf. point 6., → page 12), le moment où aura lieu le stage est flexible.

En vue de l'application et de l'approfondissement des compétences professionnelles et linguistiques, un stage est idéalement recommandé pendant la 2^e ou 3^e année d'apprentissage (pour les formations de quatre ans et la maturité professionnelle). Un stage en tant que récompense ou à des fins de motivation est envisageable dès la fin de la 1^e année d'apprentissage. Au moment du séjour, les apprentis devraient être âgés de 17 ans.

1^{re} année d'apprentissage (après accomplissement)

2^e année d'apprentissage (recommandé pour les formations initiales d'une durée de trois ans)

3^e année d'apprentissage (recommandé pour les formations initiales de quatre ans et la maturité professionnelle)

6. Apprentis: objectifs et plus-value

L'objectif premier est que les apprentis découvrent la pratique professionnelle dans une autre langue.

Lors des réflexions sur les objectifs et la plus-value, divers axes prioritaires concernant le développement personnel, professionnel et linguistique peuvent prévaloir.

Sélection d'axes prioritaires possibles

Expérience professionnelle

Approfondir les compétences professionnelles lors de leur application pratique et dans une autre langue

Langue étrangère

Approfondir les compétences linguistiques (par exemple en vue de la maturité professionnelle)

Changement de perspective et développement personnel

Développer l'autonomie, la motivation et la disposition à la performance dans la profession et l'apprentissage des langues

Améliorer la compréhension d'autres mentalités et coutumes

Compétences professionnelles

Développer de manière ciblée l'organisation et les processus de travail, les produits, le réseau, les relations avec les partenaires et les clients, ainsi que l'utilisation des machines et des outils dans une autre entreprise et un autre contexte professionnel

Pour les séjours de plus longue durée: élargissement aux contenus et aux compétences qui ne peuvent pas être dispensés dans l'entreprise formatrice

Pour les séjours de plus longue durée: fréquentation d'un module de formation (selon l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale) dans une autre entreprise et dans une autre région linguistique

7. Entreprises: motivation et plus-value

En soutenant un stage, les responsables de la formation professionnelle s'engagent en faveur de la relève professionnelle. Se pose alors la question de la motivation et de la plus-value concrète pour les écoles/entreprises. Les priorités des institutions de formation peuvent être différentes, par exemple en fonction de leur taille. La vue d'ensemble ci-après présente des aspects potentiels qui peuvent, selon le rôle de l'institution, aider lors de la réflexion sur la motivation et la plus-value.

Modèles d'échanges

Stage

Aspects soutenant les réflexions sur la motivation et la plus-value	Entreprise d'envoi FIEc	FIEc	Entreprise d'accueil
Motivation des apprentis et encouragement de la relève professionnelle Encouragement de l'autonomie Récompense de la relève douée et engagée Stabilisation et augmentation de la motivation à la performance Encouragement de la compréhension d'autres mentalités et coutumes	■ ■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■
Ressources en personnel Compensation des absences pour cause de vacances Besoin en personnel variable selon la saison		■ ■	■ ■
Mandats spécifiques (Petits) mandats terminés Application de contenus de formation spécifiques et basés sur la pratique dans une autre entreprise et une autre région linguistique	■	■	■
Concurrence autour des apprentis doués, augmentation de l'attrait de l'école/de l'entreprise formatrice et de la profession		■	■
Développement de contacts et intensification de la collaboration avec les partenaires commerciaux dans d'autres régions linguistiques	■		■

8. Acteurs concernés: Tâches, coordination, investissement

Personnes concernées

Outre les apprentis, les acteurs centraux ci-après sont notamment concernés: entreprise formatrice et entreprise d'accueil, écoles, Fondation ch, tiers (autorités, associations)

Tâches et harmonisation

Un stage induit des charges organisationnelles et financières pour les personnes impliquées.
Vous trouverez ci-après quelques tâches centrales assumées par les différents acteurs:

Organisation

- Définition des objectifs
- Recrutement et sélection des apprentis
- Recherche de l'entreprise partenaire et du logement
- Coordination (par ex. programme, encadrement, rapports, contrôle)
- Infrastructure: poste de travail, appareils, matériel, outils
- Organisation des ressources en personnel
- Outils: inscription, recommandations, FAQ, modèles, confirmation, questionnaires
- Evaluation et rédaction de rapports (questionnaires, interviews, publications, présentations)

Coûts

- Voyage: trajet aller et retour, frais de déplacement
- Logement: loyer (environ CHF 400.- à 500.- par mois, selon le lieu et la durée du séjour)
- Repas, loisirs et autres dépenses (matériel, loisir, etc.)
- Assurances (assurance-accidents par le biais de l'entreprise formatrice)

Pour les **prestations de la Fondation ch**, cf. point 4, → page 9.

Modèles d'échanges

Echange de postes d'apprentissage

1. Groupe-cible

Apprentis de la formation professionnelle initiale (apprentissage) intéressés.

2. Concept de base

Deux apprentis intéressés de deux régions linguistiques différentes échangent leur place de formation pour une durée limitée: les entreprises formatrices envoient leurs apprentis dans une entreprise d'une autre région de Suisse et accueillent en échange des apprentis de là-bas.

3. Forme de mobilité

- **Bilatérale:** les apprentis échangent leur place au même moment.
- **Décalée dans le temps:** les apprentis séjournent ensemble dans l'entreprise formatrice de l'un puis dans celle de l'autre.

Les **réflexions** ci-après **concernant l'entreprise** peuvent jouer un rôle lors du soutien/de la préparation d'un échange de postes d'apprentissage:

Echange bilatéral

Encadrement:

Selon la convention conclue avec les apprentis et en coordination avec les formateurs dans l'entreprise d'accueil, éventuellement encadrement pendant les loisirs (par l'entreprise, la famille d'accueil) pour les apprentis mineurs

Ressources en personnel:

Après leur période d'initiation, les apprentis peuvent parfois travailler en tant que main-d'œuvre dans leur entreprise d'accueil

Infrastructure:

Aucune structure supplémentaire nécessaire

Logement:

Pas de besoins supplémentaires si famille d'accueil

Echange décalé dans le temps

Encadrement:

Selon la convention conclue avec les apprentis et en coordination avec les formateurs dans l'entreprise d'accueil, éventuellement encadrement pendant les loisirs (par l'entreprise, la famille d'accueil) pour les apprentis mineurs

Ressources en personnel:

Main-d'œuvre supplémentaire à disposition

Infrastructure:

Besoin supplémentaire (par exemple place de travail, outils, documentation)

Logement:

Besoin supplémentaire

Modèles d'échanges

Echange de postes d'apprentissage

4. Période, durée

Période: Un échange de poste d'apprentissage peut se dérouler à tout moment, selon les besoins spécifiques à la branche ou à la profession. Il est recommandé d'organiser le séjour pendant les **vacances d'été**. Il s'agit des vacances les plus longues de l'année. L'échange ne doit pas gêner l'enseignement à l'école professionnelle et les cours interentreprises.

Durée: La durée recommandée pour qu'un échange de postes d'apprentissage dans une autre entreprise et dans une autre région linguistique soit efficace sur le long terme (adaptation dans un nouvel environnement, intégration dans l'entreprise, rencontre des personnes de contacts, immersion dans la langue) est de **deux à quatre semaines**. Selon les objectifs de l'échange, des séjours plus longs sont possibles, par exemple en les combinant à la **fréquentation de l'école dans la région d'accueil**.

Le choix de l'entreprise d'accueil à une distance raisonnable de l'école offre **davantage de flexibilité** dans la fixation de la période et de la durée du séjour. Si l'échange se prolonge au-delà des vacances scolaires, il est envisageable que les apprentis fassent le trajet entre le lieu d'échange et l'école aux jours d'école. Les apprentis peuvent éventuellement être dispensés de l'enseignement scolaire, en accord avec les écoles et les autorités cantonales.

Distance entre l'entreprise d'accueil et l'école	Trajet possible	Trajet impossible
Période	Flexible	Vacances (d'été) de l'école professionnelle
Durée		

5. Moment de l'échange

Selon la durée de la formation et les objectifs de l'échange (cf. point 6, ➔ page 16), le moment où aura lieu l'échange est flexible. En vue de l'application et de l'approfondissement des compétences professionnelles et linguistiques, un échange est dans l'idéal recommandé pendant la 2^e ou 3^e année d'apprentissage (pour les formations de quatre ans et la maturité professionnelle). Un échange en tant que récompense ou à des fins de motivation est envisageable dès la fin de la 1^e année d'apprentissage. Au moment du séjour, les apprentis devraient être âgés de 17 ans.

1^{re} année d'apprentissage (après accomplissement)

2^e année d'apprentissage (recommandé pour les formations initiales d'une durée de trois ans)

3^e année d'apprentissage (recommandé pour les formations initiales de quatre ans et la maturité professionnelle)

Modèles d'échanges

Echange de postes d'apprentissage

6. Apprentis: objectifs et plus-value

L'objectif premier est que les apprentis découvrent la pratique professionnelle dans une autre langue. Lors des réflexions sur les objectifs et la plus-value, divers axes prioritaires concernant le développement personnel, professionnel et linguistique peuvent prévaloir. Des axes prioritaires possibles sont présentés ci-après.

Sélection d'axes prioritaires possibles

Expérience professionnelle

Approfondir les compétences professionnelles lors de leur application pratique et dans une autre langue

Langue étrangère

Approfondir les compétences linguistiques (par exemple en vue de la maturité professionnelle)

Changement de perspective et développement personnel

Développer l'autonomie, la motivation et la disposition à la performance dans la profession et l'apprentissage des langues

Améliorer la compréhension d'autres mentalités et coutumes

Compétences professionnelles

Développer de manière ciblée l'organisation et les processus de travail, les produits, le réseau, les relations avec les partenaires et les clients, ainsi que l'utilisation des machines et des outils dans une autre entreprise et un autre contexte professionnel

Pour les séjours de plus longue durée: élargissement aux contenus et aux compétences qui ne peuvent pas être dispensés dans l'entreprise formatrice

Pour les séjours de plus longue durée: fréquentation d'un module de formation (selon l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale) dans une autre entreprise et dans une autre région linguistique

7. Entreprises: motivation et plus-value

En soutenant un échange, les responsables de la formation professionnelle s'engagent en faveur de la relève professionnelle. Se pose alors la question de la motivation et de la plus-value concrète pour les entreprises. Les priorités des institutions de formation peuvent être différentes, par exemple selon leur taille. La vue d'ensemble ci-après présente des aspects potentiels qui peuvent, selon le rôle des entreprises, aider les réflexions sur la motivation et la plus-value.

Modèles d'échanges

Echange de postes d'apprentissage

Echange de postes d'apprentissage

Aspects qui peuvent aider les réflexions sur la motivation et la plus-value

Motivation des apprentis et encouragement de la relève professionnelle

Encouragement de l'autonomie
Récompense de la relève douée et engagée
Stabilisation et augmentation de la motivation à la performance
Encouragement de la compréhension d'autres mentalités et coutumes

Entreprise formatrice

Entreprise d'accueil

Ressources en personnel

Compensation des absences pour cause de vacances
Besoin en personnel variable selon la saison

Mandats spécifiques

(Petits) mandats terminés
Application de contenus de formation spécifiques et basés sur la pratique dans l'autre entreprise et région linguistique

Concurrence autour des apprentis doués, augmentation de l'attrait de l'entreprise formatrice et de la profession

Développement de contacts et intensification de la collaboration avec les partenaires commerciaux dans d'autres régions linguistiques

8. Personnes concernées: tâches, coordination, investissement

Personnes concernées

Outre les apprentis, les acteurs centraux ci-après sont notamment concernés: entreprise formatrice et entreprise d'accueil, Fondation ch, tiers (autorités, associations)

Tâches et harmonisation

Un échange induit des charges organisationnelles et financières pour les personnes impliquées.
Vous trouverez ci-après quelques tâches centrales assumées par les différents acteurs:

Organisation

- Définition des objectifs
- Recrutement et sélection des apprentis
- Recherche de l'entreprise partenaire et du logement
- Coordination (par ex. programme, encadrement, rapports, contrôle)
- Infrastructure: poste de travail, appareils, matériel, outils
- Organisation des ressources en personnel
- Outils: inscription, recommandations, FAQ, modèles, confirmation, questionnaires
- Evaluation et rédaction de rapports (questionnaires, interviews, publications, présentations)

Coûts

- Voyage: trajet aller et retour, frais de déplacement
- Logement: loyer (environ CHF 400.- à 500.- par mois selon le lieu et la durée du séjour)
- Repas, loisirs et autres dépenses (matériel, loisir, etc.)
- Assurances (assurance-accidents par le biais de l'entreprise formatrice)

Pour les **prestations de la Fondation ch**, cf. point 4, → page 9.

Types de stages

Outre le modèle d'échange, il faut aussi choisir un type de stage approprié.

Tandis que les différents modèles présentent les possibilités d'organisation des échanges (par ex. en groupe ou de manière individuelle), les types de stages se réfèrent au lieu d'échange ainsi qu'au moment et au type de séjour. Un projet peut couvrir plusieurs types.

Type de stages	Description
Stage pendant l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Le séjour est effectué à des fins de formation.• Les apprentis ont la possibilité d'approfondir le savoir qu'ils ont déjà acquis et d'assimiler d'autres aptitudes.• L'horizon personnel est élargi.• Les apprentis s'intègrent dans un nouveau champ de travail et de vie, et gagnent en autonomie et en flexibilité.
Stage après l'apprentissage	<p>Ce type de stage permet aux personnes qui ont terminé leur apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none">• d'acquérir de nouvelles aptitudes,• d'améliorer leur employabilité,• d'assimiler de nouvelles connaissances en langues étrangères ou de nouvelles compétences professionnelles. <p>Cette plus-value est atteinte si le séjour dure suffisamment longtemps, dans l'idéal entre quatre et six mois. Comparé aux stages durant la formation, l'organisation est plus simple car aucune harmonisation n'est nécessaire entre les différents partenaires de la formation.</p>
Stage à l'étranger	Un séjour à l'étranger permet la découverte d'une autre culture et ouvre de ce fait une nouvelle perspective sur la branche et le champ professionnel. Selon le pays cible, il est également possible de viser l'amélioration des connaissances linguistiques. Afin de faciliter l'organisation relativement complexe de tels séjours, il est possible de se concentrer sur des pays qui connaissent eux aussi un système de formation duale (Danemark, Allemagne, Finlande, Pays-Bas, Autriche, Norvège et Suède).
Stage au niveau national	Le/la stagiaire découvre une autre région linguistique de Suisse et améliore ses connaissances dans une deuxième langue nationale. Par rapport aux stages à l'étranger, l'organisation est plus simple car le système de formation duale est établi dans toute la Suisse. Il existe toutefois des différences cantonales.
Stages facultatifs	Ces stages visent à encourager les talents ou à soutenir et à motiver des groupes défavorisés, tels que les apprentis issus de l'immigration. Les participants sont sélectionnés selon des critères prédéfinis ou selon le principe du «premier arrivé, premier servi».
Stages obligatoires	Le séjour fait partie de la formation et d'une stratégie d'internationalisation. L'investissement pour l'organisation et l'encadrement est considérable car l'institution d'envoi doit s'assurer que les objectifs d'apprentissage visés ont pu être atteints. Cela requiert une collaboration étroite avec les entreprises de stage et nécessite des ressources pour les personnes chargées de l'encadrement.

Autres programmes de mobilité

X-Change

X-Change est un programme d'échange pour apprentis, soutenu par la Conférence internationale du lac de Constance (*internationale Bodenseekonferenz*) et la Communauté de travail des régions alpines (*Arbeitsgemeinschaft Alpenländer*). L'objectif du programme est de renforcer l'attrait de la formation professionnelle, et de donner aux apprentis la possibilité d'approfondir leurs connaissances professionnelles et d'assimiler de nouvelles aptitudes.

Données-clés du programme

Groupe-cible	Apprentis de toutes les professions reconnues
Régions participantes	<ul style="list-style-type: none">Allemagne: Bavière, Bade-WurtembergFrance: AlsaceItalie: province de Trente, LombardieAutriche: Haute-Autriche, Salzbourg, Tyrol, VorarlbergSuisse: Argovie, Appenzell, Grisons, Schaffhouse, St-Gall, Thurgovie, Tessin, Zurich
Modèle d'échange	Echange réciproque ou envoi
Durée	Max. 4 semaines
Financement	Contribution aux frais de logement: EUR 25 max. par nuit Indemnité journalière: EUR 5 Dédommagement des frais de voyage Maintien du paiement du salaire par l'entreprise formatrice
Contact	www.xchange-info.net (en allemand)

Autres programmes de mobilité

Certificat Euroregio

Ce programme a été développé avec pour objectif d'améliorer la mobilité pendant la formation professionnelle en Suisse, en Allemagne et en France. Les séjours des participants suisses sont actuellement financés dans le cadre du programme Leonardo da Vinci.

Données-clés du programme

Groupe-cible	Apprentis de toutes les professions reconnues
Régions participantes	<ul style="list-style-type: none">Allemagne: Bade-Wurtemberg, Rhénanie-PalatinatFrance: AlsaceSuisse: Argovie, Bâle, Soleure, Jura
Modèle d'échange	Envoi
Durée	Min. 4 semaines
Financement	Contributions Leonardo da Vinci pour les frais de séjour (forfait variable selon le pays et la durée du stage) Contributions Leonardo da Vinci pour les frais de voyage Dédommagement pour les frais de voyage aller-retour
Contact	www.mobileuregio.org www.voirplusloin.ch (pour le Jura)

Autres programmes de mobilité

Eurodyssée

Ce programme de l'Assemblée des régions d'Europe promeut les connaissances linguistiques et les compétences interculturelles des diplômés de la formation professionnelle et des hautes écoles afin de renforcer leur employabilité sur le long terme.

Données-clés du programme

Groupe-cible	Diplômés de la formation professionnelle et des hautes écoles de 18 à 30 ans.
Régions participantes	<ul style="list-style-type: none">Belgique: Bruxelles, WallonieBosnie-Herzégovine: République serbe de BosnieAllemagne: Bade-WurtembergFrance: Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Ile-de-France, Limousin, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Rhône-AlpesGéorgie: AdjarieItalie: Ombrie, Val d'AosteCroatie: Istriе, Karlovac, Šibenik-Knin, Sisak-Moslavina, VaraždinNorvège: AkershusPortugal: Açores, MadèreRoumanie: Arges, Caraș-Severin, Harghita, Hunedoara, TimișSuisse: Fribourg, Jura, Tessin, ValaisSerbie: Voïvodine
Modèle d'échange	Envoi
Durée	3 à 7 mois
Financement	Une contribution est fournie par la région d'accueil. Le montant varie selon la région.
Contact	www.eurodyssee.eu

Autres offres

Intermundo: Intermundo est l'Association faîtière pour la promotion des échanges de jeunes. Elle offre plusieurs possibilités à ses membres: du bénévolat aux missions sociales, en passant par des stages dans le domaine agricole et bien d'autres encore. Toute personne intéressée trouvera le programme qui lui convient grâce au moteur de recherche du site: www.intermundo.ch/fr/programmes-echange.

Projets pool Leonardo da Vinci: on entend par projets pool des projets de mobilité ouverts à tous les candidats motivés en Suisse, dans une région, un canton ou une branche. Projets pool actuels: www.ch-go.ch/programme/leonardo/praktikumsangebote.

Glossaire

La directive est basée sur le Lexique de la formation professionnelle: www.formationprof.ch/dyn/11007.aspx
Le glossaire décrit les termes spécifiques aux échanges qui sont utilisés dans la directive.

Candidats	Participants potentiels.
Cycle de mobilité	Le cycle de mobilité ou processus de placement couvre les différentes étapes à organiser pour un échange: information des groupes cibles, conseil aux personnes intéressées, sélection des participants (1), placement dans un stage approprié (2), préparation des participants (3), réalisation des séjours et encadrement (4), évaluation et validation.
Dissémination	Diffusion et exploitation des résultats de projet afin d'assurer un effet optimal et de permettre le transfert de savoir.
Échange	cf. mobilité.
Envoi	Modèle d'échange dans lequel les séjours sont unilatéraux: les stagiaires se rendent dans une organisation partenaire sans que leur institution d'origine n'accueille de candidats en échange.
Groupe-cible	Ensemble des participants à un projet de mobilité.
Job Shadowing	Séjour effectué par des responsables de la formation professionnelle dans des organisations partenaires au cours duquel ils découvrent le domaine d'activité de leurs collègues.
Matching	Adéquation entre les besoins et souhaits des candidats et les attentes des organisations d'accueil/des entreprises de stage.
Mobilité	Séjours dans une autre région linguistique de Suisse ou en Europe ayant pour objectif d'approfondir et d'élargir des connaissances professionnelles. Les termes «mobilité» et «échange» sont utilisés en tant que synonymes. En Suisse, c'est plutôt le terme «échange» qui est utilisé, alors qu'en Europe, on parle davantage de «mobilité». Etant donné que les séjours ont un fort lien avec la pratique, on parle également parfois de «stage» ou, dans le cas des responsables de la formation professionnelle, de «job shadowings».
Mobilité de groupe	Modèle d'échange dans lequel les séjours sont coordonnés pour un groupe et se déroulent en même temps, souvent dans la même région.
Mobilité individuelle	Modèle d'échange dans lequel les séjours sont organisés de manière individuelle.
Modèle d'échange	Forme d'organisation des séjours. L'échange peut par exemple être unilatéral ou réciproque. Au niveau européen, les modèles ci-après ont fait leurs preuves: envoi, échange réciproque, mobilité de groupe et mobilité individuelle.

Glossaire

Modèle de projet	Procédure à caractère exemplaire pour l'organisation de projets de mobilité. Un modèle est toujours défini selon cinq aspects partiels: groupe-cible, objectifs du projet, modèle d'échange et type de stage, ressources.
Organe responsable du projet	Institution qui réalise un projet de mobilité.
Organisations partenaires	Institutions en Suisse et en Europe qui travaillent avec l'organe responsable du projet.
Partenaire d'accueil	Institution dans laquelle se déroule le séjour.
Partenaire d'envoi	Institution qui envoie des apprentis, des personnes ayant terminé leur apprentissage ou des responsables de la formation professionnelle pour un séjour dans une autre région linguistique de Suisse ou en Europe.
Partenaires intermédiaires	Organisations qui peuvent placer des personnes dans un stage approprié dans leur région ou leur pays.
Participants	Participants à un projet de mobilité (apprentis, personnes ayant terminé leur apprentissage ou responsables de la formation professionnelle) qui effectuent un séjour dans une autre région linguistique de Suisse ou en Europe dans le cadre d'un projet. Les termes «candidats» et «stagiaires» sont utilisés en tant que synonymes.
Placement	Les apprentis bénéficient de soutien lors de la recherche d'une place de stage appropriée.
Processus de placement	cf. cycle de mobilité.
Projet	Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, les institutions peuvent organiser des échanges sous la forme de projets et demander des fonds pour leur réalisation. Par projet, on entend non pas des séjours isolés, mais l'organisation et la coordination d'échanges. Ce terme renvoie aux aspects supérieurs tels que la stratégie, la planification, les travaux de mise en réseau, ainsi que l'évaluation et l'assurance qualité. Peuvent être encouragés aussi bien les initiatives uniques que les projets durables. Le terme «échange» en Suisse désigne le plus souvent des projets individuels d'apprentis.

Glossaire

Projet pool	Projet de mobilité qui s'adresse à un groupe-cible relativement grand, hétérogène la plupart du temps, et qui est souvent mis en œuvre dans plusieurs institutions. Exemple: l'association «Visite» du Rotary Club organise des stages de trois à quatre semaines dans les pays germanophones pour tous les apprentis suisses de la formation professionnelle initiale.
Stage	cf. mobilité, échange
Type de stage	Renvoie au type de séjour (stage facultatif ou stage obligatoire), au moment (pendant ou après l'apprentissage) et au lieu (stage à l'étranger ou stage en Suisse).
Validation	Reconnaissance du séjour sous la forme d'un certificat ou d'une attestation.

Impressum

Editeur

Fondation ch pour la collaboration confédérale
Dornacherstrasse 28A, case postale 246
CH-4501 Soleure

Direction de projet

Tibor Bauder, chef du programme Formation professionnelle
Henriette Graf, coordinatrice de projet Leonardo da Vinci

Rédaction

Tibor Bauder
Henriette Graf
Aurel Gergey
Rebekka Gex-Fabry
Alexis Girardin

Structure

jardinpublic
Agentur für artgerechte Kommunikation
Klosterplatz 6
4500 Soleure

Impression

Druckerei Herzog AG
Gewerbestrasse 3
4513 Langendorf

Reproduction avec l'accord de la rédaction

Août 2014



Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit
Fondation pour la collaboration confédérale
Fondazione per la collaborazione confederale
Fundazion per la collavuraziun federala

Dornacherstrasse 28A
Case postale 246
CH-4501 Soleure
Tel. +41 32 346 18 00
Fax +41 32 346 18 02
info@ch-go.ch
www.ch-go.ch
www.fondationch.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Avec le soutien de la Confédération suisse.