

Recommandations pour l'adaptation de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistante socio-éducative/d'assistant socio-éducatif dans les écoles professionnelles

L'ordonnance du 1^{er} juillet 2005 sur la formation professionnelle initiale (OFPr) d'assistante socio-éducative/d'assistant socio-éducatif est entrée dans le domaine de compétence de la Confédération et des cantons ; jusqu'alors, cette formation ne faisait pas partie du système fédéral de la formation professionnelle.

Les recommandations ci-après, présentées par l'organisation faïtière suisse du monde du travail du domaine social (OrTra faïtière suisse du domaine social) sur l'adaptation de l'OFPr dans les écoles professionnelles, proposent matière à réflexion auprès des responsables concernés afin qu'ils présentent un projet cohérent et adapté aux diverses régions. Jusqu'à présent, les travailleurs sociaux étaient formés dans des centres de formation apparentés. Certaines organisations du monde du travail, ayant une longue expérience dans ce domaine, ont collaboré à l'élaboration de l'OFPr. Parmi elles, on compte AGOGIS, Association pour la formation professionnelle dans le domaine social, CURAVIVA (Association des homes et institutions sociales suisses), INSOS (Institutions sociales suisses pour personnes handicapées), la conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) et l'Association des crèches suisses (ACS). Ces associations ont pu, sur la base de leur expérience, préparer des recommandations.

Ces recommandations ont été élaborées par un groupe de travail mandaté par l'OrTra faïtière suisse du domaine social.

Membres du groupe de travail :

Gisela Bass	Association professionnelle pour l'accueil des personnes âgées (<i>Berufsverband Betagtenbetreuung</i>)
Gérard Kahn	Centre suisse de formation pour l'accompagnement de la personne âgée (<i>Schweiz. Fachstelle Ausbildung Betagtenbetreuung</i>)
Corinne Mathieu	Association des crèches suisses
Brigitte Sattler	Formation généraliste de l'apprentissage social
Jürg Sautler	Ecole professionnelle pour l'accompagnement des personnes handicapées (<i>Fachschule für Behindertenbetreuung</i>)
Jean-Daniel Vautravers	FORs Romandie

Les recommandations sont réparties comme suit :

1. L'assistant socio-éducatif.....	2
2. Exigences pour l'enseignement dans les centres de formation professionnelle..	2
3. Organisation de la formation	4
4. Organisation des sujets enseignés.....	5
5. Formation initiale organisée en école	8
6. Formation professionnelle initiale réduite pour les adultes	9
Annexe.....	13

Remarque :

L'organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social recommande de remplacer la dénomination suivante, d'assistante socio-éducative/d'assistant socio-éducatif, par le terme, plus simple *d'assistant socio-éducatif*.

1. L'assistant socio-éducatif

L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistant socio-éducatif (OFPr) a marqué le point de départ d'un nouveau domaine professionnel. La formation des assistant socioéducatifs comprendra les quatre domaines de spécialisation suivants :

- L'accompagnement des personnes handicapées
- L'accompagnement des personnes âgées
- L'accompagnement des enfants
- Formation généraliste

En plus des objectifs communs, le programme de formation comprend des objectifs spécifiques à atteindre pour chaque spécialisation.

Dans le cadre des cours interentreprises, des thèmes généraux et spécifiques sont également programmés : sur les 20 jours de cours prévus, 8 jours seront dédiés à l'enseignement général et 12 à l'enseignement de thèmes spécifiques.

Nouveauté : possibilité pour les adultes de 22 ans révolus de suivre une formation initiale uniformisée, réduite d'un tiers pour autant que ces personnes soient au bénéfice d'une expérience de 2 ans, minimum, dans le domaine de l'accompagnement (art.3, al. 3). Ce concept, présenté dans l'OFPr, a donc des conséquences sur l'organisation de l'enseignement professionnel.

2. Exigences pour l'enseignement dans les centres de formation professionnelle

Contrairement aux professions du secteur industriel, le domaine social n'exige pas de savoir manier des outils ou des appareils, mais requiert une capacité d'écoute, une aptitude à communiquer et à entretenir les liens tissés au quotidien. Les rôles doivent être, en outre, clairement définis, et le travail se pratiquer au sein d'un environnement

responsable et indépendant. La profession d'accompagnant socio-éducatif exige des compétences :

- **Sociales** : capacité d'entretenir des relations conscientes et réfléchies, avec autrui ainsi que celle d'identifier ses propres références relationnelles ; capacité à les remettre en question et à les adapter.
- **En communication** : capacité d'exprimer et de partager ses idées dans le domaine professionnel, de comprendre des modes d'expressions différents, y compris l'aspect non verbal, et d'y réagir de façon appropriée.
- **De synthèse** : capacité de contextualiser des événements ou des informations afin d'en éclairer la compréhension de la pratique.

Il convient de développer ces compétences à l'école professionnelle comme dans les lieux de pratique. Naturellement, cela ne peut faire l'objet d'un seul cours. En plus de l'enseignement théorique, l'élève doit pouvoir acquérir une expérience pratique, sur le terrain. Les processus doivent être discutés en classe dans une optique de remise en question permanente. Des sujets considérés comme généraux dans d'autres formations initiales professionnelles, jouent un rôle central dans la formation d'assistants socio-éducatifs et doivent donc faire l'objet d'un enseignement poussé.

Pour atteindre les objectifs fixés, l'OrTra faîtière suisse du domaine social préconise la mise en application des mesures suivantes :

- **Orientation en fonction des thèmes** : l'enseignement devrait être orienté sur des thèmes précis et non sur des branches, en général. Cela permettrait d'établir des liens entre les différents thèmes et de donner aux élèves la possibilité d'aborder la thématique étudiée sous divers angles.
- **Enseignement groupé** : lorsque cela a un sens, l'horaire des cours devrait être aménagé en blocs, de deux à quatre cours, et non en cours isolés. L'enseignement peut alors se faire sous diverses formes et les sujets enseignés peuvent être abordés de façon appropriée.
- **Enseignement en réseau** : il est nécessaire de relier des thèmes isolés entre eux pour pouvoir dégager une vue d'ensemble. On pourrait, par exemple, relier des thèmes professionnels à des thèmes plus généraux (la communication) ou faire le lien, au sein du sujet professionnel, entre les thèmes de «l'homme et le développement» et celui de «assistance au quotidien», afin d'établir un lien entre un savoir psychologique et des situations concrètes d'accompagnement.
- **Enseignement en équipe** : il stimule les principes de réflexion d'action en réseau. Ainsi, la complexité des méthodes peut être mieux assimilée et comprise par les élèves.
- **Les classes, lieu de réflexion et d'apprentissage** : les mécanismes sociaux ne se comprennent pas seulement au sein d'institutions, mais également en classe. Il est très important de présenter et d'expliquer ces mécanismes en classe pour former efficacement les assistants socio-éducatifs. La formation en **demi-classes** est favorable à l'atteinte de ces objectifs.
- **Ne pas changer de classe ni d'enseignant** : condition pour assurer un suivi des processus dynamiques dans le cadre scolaire.
- **Collaboration entre les centres de formation** : les objectifs définis dans le programme de formation ont de nombreux points communs. Les trois centres de formation dispensent des connaissances, des capacités et des attitudes

complémentaires. Les responsables des trois centres de formation doivent donc être en contact. Des rencontres régulières permettraient d'intégrer certains aspects spécifiques de la formation et d'en faire un tout.

3. Organisation de la formation

3.1 Organisation des classes

La comparaison de divers modèles d'organisation (voir liste en annexe A, B) permet d'identifier un modèle en particulier, celui en faveur d'un **apprentissage commun de matières spécifiques**, qui présente de multiples avantages : les matières générales et spécifiques peuvent être enseignées par la même personne et peuvent être replacées dans leur contexte sans que les élèves ne doivent consentir à de trop grands efforts d'adaptation. Des spécialistes issus de divers domaines peuvent se charger de l'enseignement. Seul inconvénient de ce modèle, les diverses spécialisations peuvent évoluer de façon divergente au cours du temps et être enseignées sans commun dénominateur.

Le modèle de classe avec des élèves issus de spécialisations différentes est plus difficile à réaliser. Dans ce cas, les élèves suivent un enseignement commun pour les branches de base et reçoivent, ensuite, des cours séparés en fonction de leur spécialisation. Une fois les objectifs fixés dans les diverses spécialisations, ce modèle requiert donc une bonne coordination et une bonne communication. De plus, comparé au modèle où une spécialisation est enseignée par classe, l'organisation se complique, les heures de spécialisation étant enseignées dans des cours parallèles.

Il est extrêmement important que les matières de base et de spécialisation soient évaluées séparément, car la note à l'examen pratique sera obtenue à partir de la moyenne entre les notes de tous les examens des matières de base et de spécialisation. (OFPr art. 20. al. 4, programme de formation partie C point 3.2).

3.2 Répartition des jours d'école

Pour la répartition des jours d'école, plusieurs solutions sont envisageables : la répartition traditionnelle sur un jour et demi par semaine ou celle concentrée sur une année scolaire complète¹.

La régularité et la planification sont deux aspects très importants pour la pratique. Dans la vie active, seule une présence régulière permet d'établir une relation de confiance avec la personne accompagnée et d'instaurer un esprit d'équipe. Le modèle d'enseignement devrait donc être adaptable et poursuivi sur le terrain. Un modèle introduisant, par exemple, des demi-journées de cours ne serait pas envisageable : les élèves pourraient, en effet, rencontrer des difficultés dans leur déplacement vers leur lieu de travail. Le modèle présentant des cours concentrés sur une année scolaire n'est pas d'avantage cohérent. Les élèves auraient ainsi un déficit d'expérience pratique, préjudiciable à leur future vie active. Dans la dernière année de formation, le nombre d'heures pratiques n'est pas suffisant.

¹ Voir le résumé sur les avantages/inconvénients des différents modèles dans l'annexe B.

Dans le cadre de l'application de l'OFPr, l'OrTra faîtière suisse du domaine social plébiscite un modèle proposant des jours entiers de classes, répartis sur deux blocs de semaines par an, au maximum. Le modèle pourrait se présenter comme suit (basé sur 40 semaines/année et 9cours/jours) :

Année scolaire et nombre de cours	Nombre de jours d'école par semaine	Nombre de blocs de semaines par année	Nombre total de jours d'école par année	Nombre total de jours dans les blocs de semaines	Nombre total de jours d'enseignement
1 ^{re} année	2	1	78	5	83
2 ^e année	1	2	38	10	48
3 ^e année	1	2	38	10	48
Total de jours					179
Total de cours					1611

Exemple d'organisation avec des jours de cours entiers et des blocs de semaines

Ce modèle répond aux exigences de la vie active sur les plans du suivi régulier, de la planification et de la présence en entreprise. Les blocs de semaines favorisent l'approfondissement de certains sujets ; le développement des connaissances et le processus pédagogique peuvent ainsi être thématiques au sein de la classe. La maturité professionnelle intégrée doit être organisée de telle sorte que les jours de classe soient groupés.

4. Organisation des sujets enseignés

4.1 Programme de formation

Dans le programme de formation, les objectifs respectifs sont organisés en fonction des spécialisations²:

a. Accompagnement

1. se charger de l'accompagnement, au quotidien, d'une personne ou d'un groupe,
2. encourager l'insertion de la personne suivie dans la vie sociale, culturelle de la société,
3. aider la personne suivie à maintenir ou développer son autonomie.

b. Prise de conscience du rôle professionnel et de la collaboration

4. avoir une bonne connaissance de son rôle et de son domaine de compétence,
5. participer à la planification, à la préparation et à l'évaluation des domaines de compétence adaptés aux besoins et au potentiel de la personne suivie.

c. Connaissance des institutions et du contexte

6. observer le cadre professionnel et utiliser des outils et des techniques,
7. connaître le cadre institutionnel, les besoins sociaux et le contexte politique.

Les objectifs généraux, sont placés avant ceux des spécialisations. Cette

² Pour les niveaux K, consulter l'annexe A.

représentation systématique donne une vue d'ensemble claire des objectifs à atteindre.

Dans les écoles professionnelles, pour atteindre les objectifs fixés, il conviendrait de relier les objectifs aux thèmes principaux. Cela permettrait d'organiser l'enseignement conformément aux exigences décrites dans le chapitre 2. Le groupe de travail a affecté tous les objectifs à l'un ou à plusieurs de ces sujets, en fonction du tableau de cours du programme de formation B. La description correspondante se trouve dans l'annexe M :

Accompagner, soigner au quotidien

Sujets :

- Accompagner, soigner au quotidien, organisation journalière
- Animation, jeux et encadrement
- Soins du corps, santé/maladie, situations d'urgence
- Alimentation, gestion domestique

Communication, collaboration

Sujets :

- Communication, contact
- Collaboration, groupes, équipes, conflits

Hommes et développement

Sujets :

- Psychologie du développement, identité, autonomie, famille, sexualité, (les agressions, par exemple)

Rôle de la profession, éthique, conditions cadre

Sujets :

- Ethique, rôle de la profession, droits et devoirs dans le milieu professionnel, développement des professions sociales
- Structure des institutions, tutelle, dispositions juridiques
- Assurance sociale en Suisse
- Discrimination selon le genre, immigration et intégration

Organisation, technique de travail, qualité

Sujets :

- Méthodes de planification, contrôle de qualité

Les paragraphes suivants montrent comment les sujets – et leurs objectifs respectifs – seront répartis sur les trois années d'études.

4.2. Tableau général

En ce qui concerne la répartition des sujets sur les 3-2 ans d'études, le groupe de travail a décidé de répartir les jours d'école régulièrement, sur les trois années de scolarité. Suivant le modèle d'organisation choisi (voir chapitre 3.2, répartition des jours d'école), il faudra procéder à certaines adaptations. L'ordre des sujets devrait, cependant, rester inchangé.

Les sujets et leurs objectifs respectifs ont été distribués en fonction des années et des semestres :

- 1^{re} année : Enseignement des bases
- 2^e année : Approfondissement des matières
- 3^e année : Mise en réseau

Les informations sur les cours explicitent l'importance du sujet de chaque semestre. Il faut les comprendre comme des fils rouges, tout comme les numéros du programme de formation de la partie B. Le tableau général fournit une aide précieuse pour comprendre les différents modèles scolaires.

Les tableaux généraux suivants sont disponibles dans les annexes G - K :

Pour une formation initiale sur trois ans :

- Formation initiale sur trois ans : répartition des sujets en fonction des spécialisations (matières de base et de spécialisation séparées)
- Formation initiale sur trois ans : répartition des sujets sur trois ans (résumé)

Pour une formation initiale réduite :

- Formation initiale réduite : répartition des sujets en fonction des spécialisations sur 2 ans (matières de base et de spécialisation séparées)
- Formation initiale réduite : toutes les spécialisations (résumé)

4.3 Points forts (formation sur 3 ans)

Les sujets «*accompagner, soigner au quotidien, organisation journalière*», «*communication, contact*», ainsi que «*collaboration, groupes, équipes, conflits*» sont des sujets de base pour toutes les spécialisations.

En première et deuxième année, l'accent sera mis sur les thèmes «*animation, jeux et encadrement*», «*alimentation, gestion domestique*» et «*soins du corps, santé/maladie, situations d'urgence*». L'élève peut rapidement mettre en pratique ses connaissances acquises durant les cours. Le sujet «*hommes et développement*» fait également partie des connaissances de base et est enseigné essentiellement pendant les deux premières années.

L'étude du sujet «*rôle de la profession, éthique, conditions cadre*» se fait en troisième année. «*Accompagner, soigner au quotidien, organisation journalière*» sera traité à nouveau en profondeur au cours de la troisième année. Le lien entre les matières de base peut alors enfin être établi, permettant ainsi aux élèves de réagir dans le travail de façon adaptée et professionnelle.

4.4 Personnel enseignant

La mise en réseau des sujets enseignés évoqués dans le chapitre 2 implique que les sujets professionnels doivent être enseignés par trois formateurs professionnels, au moins. Ces derniers doivent élaborer en équipe un projet d'enseignement et l'animer partiellement ensemble. Il convient, également, de travailler en collaboration avec les collègues de l'enseignement général.

Les enseignants spécialisés ont impérativement besoin d'une expérience pratique individuelle dans leur spécialisation, en plus de leur formation didactique.

Pour chaque thématique «*Alimentation, gestion domestique* » «*animation, jeux et encadrement*», «*soins du corps, santé/maladie, situations d'urgence* », il sera peut-être nécessaire d'avoir recours à des spécialistes extérieurs aux domaines de l'accompagnement (animateurs, pédagogues, enseignants pour la gestion domestique, et enseignants pour les questions de santé).

5. Formation initiale organisée en école

Pour la formation initiale organisée en école, en particulier en Suisse romande, les directives légales sont les mêmes que celles de la formation en alternance. Les différences essentielles par rapport à la formation en alternance se retrouvent parmi les points suivants :

- Partenaires de la formation
- Relation avec le monde du travail

5.1 Partenaires de la formation

La formation professionnelle initiale en entreprise exige des prestataires de formation qui soient, d'une part clairement identifiés (entreprise, école, cours interentreprises) et, d'autre part, qui travaillent en partenariat.

Pour la formation initiale organisée en école, c'est cette dernière, en tant que clé de voûte, qui assume toutes les missions :

- Elle a l'entière responsabilité de la formation
- Elle signe le contrat d'apprentissage, car elle est considérée comme entreprise de formation
- Elle organise les stages, en général sur la base d'une convention
- Elle peut dispenser elle-même les cours interentreprises

5.2 Relation avec le monde du travail pour les stages pratiques

La formation initiale organisée en école fonctionne différemment de la forme en alternance. La relation essentielle avec le monde du travail pour l'identification au métier se fait au moyen de stages pratiques.

C'est la raison pour laquelle l'OrTra faîtière suisse du domaine social conseille aux écoles de convenir, avec les entreprises, de stages pratiques suffisamment longs (2 à 8 mois). On peut, ainsi garantir que l'élève s'engage véritablement dans son activité et qu'il s'identifie à elle. Il est important que la formation en école et en entreprise soit alternée *pendant toute la durée de la formation*. Il convient, aussi, de proposer des stages pratiques à temps partiel et d'en élargir l'offre.

Un modèle qui prévoit un stage pratique en guise de dernière année de formation (pour répondre aux exigences légales) n'est pas souhaitable d'un point de vue méthodologique et didactique.

Dans le programme de formation, les objectifs évaluateurs de l'entreprise servent à structurer le contenu des stages pratiques.

L'indemnisation du stagiaire pour les stages pratiques dépend des données cantonales et doit être définie entre l'école, en tant qu'employeur, et les institutions des stages pratiques.

L'absence de rattachement à une institution de pratique définie privilégie l'orientation de la variante généraliste. Dans cette variante, la formation à la pratique professionnelle doit être effectuée dans les institutions des trois orientations spécialisées.

Le temps de formation des stages pratiques comprend, au minimum, la moitié du temps de formation.

6. Formation professionnelle initiale réduite pour les adultes

6.1 Principes légaux

L'art. 3, al. 3 de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale des assistantes/assistants socio-éducatifs prévoit une réduction d'un tiers de la formation professionnelle initiale pour les personnes :

- qui ont 22 ans révolus,
- qui disposent d'une expérience d'au moins deux ans dans l'accompagnement social, dans le cadre d'un emploi à 60 %, minimum.

Dans la partie E du plan de formation, cette réduction est décrite de façon plus précise. Il y est expliqué en particulier que :

- les objectifs sont identiques pour la formation initiale réduite,
- la réduction concerne tous les lieux de formation,
- pour une durée totale de formation de 3 ans, la formation en stage pratique professionnel se déroule en moyenne sur 2 jours,
- pour une durée totale de formation de 2 ans, la formation en stage pratique professionnel se déroule en moyenne sur 2,5 jours,
- les matières spécialisées sont réduites de 1040 à 690-720 leçons,
- les cours de culture générale se déroulent selon l'ordonnance,
- les adultes sont dispensés d'éducation sportive.

La formation initiale réduite pour les adultes doit être différenciée de la formation de rattrapage³. En ce qui concerne la formation réduite, il s'agit d'une offre standardisée, qui est spécialement orientée vers les besoins de l'adulte et qui conduit à un examen

³ Le terme «rattrapage» désigne la possibilité de rattraper certaines lacunes. La validation des acquis sert à détecter les lacunes du postulant.

de fin de formation. Les chapitres suivants développent ce sujet.

6.2 Groupe cible

L'expérience des formations dispensées jusqu'à présent pour les adultes dans le domaine social permet d'identifier le groupe cible :

- Pour une part, il s'agit, de personnes qui changent d'orientation professionnelle ou qui se reconvertissent : elles ont souvent plus de 30 ans, recherchent un nouveau défi professionnel après une réorientation professionnelle, un événement familial, une séparation ou un divorce et se décident pour une formation. 70-80 % des femmes sont concernées. Certains, parmi ces femmes et ces hommes, ont déjà une formation professionnelle initiale, d'autres qui n'ont encore aucun diplôme reconnu, travaillent depuis plusieurs années comme professionnels dans une institution sociale.
- Pour ce qui concerne l'autre part, il s'agit d'élèves plus jeunes, qui, pour différentes raisons, n'ont pas encore pu obtenir de diplôme. Ils ont une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Fondamentalement, en ce qui concerne les problèmes liés à la formation, il n'y a pas de grosse différence entre les adultes et les jeunes. Les adultes n'apprennent ni plus facilement, ni plus vite et doivent faire face à des problèmes similaires. Selon les conditions d'admission, la véritable différence réside dans le fait que les adultes disposent, en règle générale, d'une expérience de la vie plus dense. Ce facteur est donc à prendre particulièrement en compte en cas de réduction de la formation.

Nous pouvons par ailleurs constater que:

- En règle générale, la motivation professionnelle des adultes est claire et définie. Le choix de la formation est souvent lié à une décision motivée de l'activité professionnelle choisie. C'est une des raisons pour laquelle les adultes demeurent d'avantage fidèles à leur métier.
- La motivation l'intérêt et la curiosité quant à leur profession, ainsi que la satisfaction d'apprendre à nouveau sont très bénéfiques et se ressentent donc dans la formation scolaire et en institution.
- Cependant, bon nombre de ces adultes ne sont pas habitués à apprendre et n'ont plus d'expérience dans ce domaine. Cela signifie que l'on peut recourir dans la formation scolaire au savoir et à l'expérience, mais que, dans le même temps, des instructions et un accompagnement adaptés sont nécessaires.
- Les adultes font preuve d'un plus grand sens des responsabilités dans l'apprentissage et la préparation de projets.

6.3 Conception de la formation initiale réduite

Pour la formation initiale réduite, nous conseillons, en plus des aspects évoqués dans le chapitre 2:

- une méthodologie et une didactique orientée vers l'adulte :

- qui proviennent d'expériences pratiques,
 - qui permettent une formation orientée vers les compétences,
 - qui fonctionnent avec des types de formations individuelles et non pas assistées en interne par des professeurs (voir exemples en annexe E),
 - en composant des groupes selon les ressources proposées,
 - en proposant une mise à jour individuelle et autonome des lacunes.
- des classes particulières⁴
 - une structure scolaire régulière et inchangée sur toute la durée de la formation

A éviter:

- les formes modulaires,
- l'intégration d'élèves adultes issus de la formation initiale réduite dans les classes de formation initiale classique.

6.4 La réduction concrète de la formation

Nombre de leçons

Les élèves adultes terminent leur formation par le même examen que les jeunes. De même, les objectifs définis dans le programme de formation sont aussi valables pour eux. Cependant, ils disposent d'un tiers du temps en moins pour atteindre ces objectifs.

Pour élaborer le programme de la formation initiale réduite, le monde du travail du domaine social conseille de prendre, comme base, le tableau des leçons réduit d'un tiers (annexe F).

Lors de l'élaboration du programme de formation, des points forts peuvent être définis, dans lesquels des thèmes doivent être approfondis. Les thèmes qui, en raison des expériences précédentes, peuvent être traités plus rapidement, doivent être réduits de façon adéquate en fonction du temps imparti.

Durée de la formation

L'OrTra faîtière suisse du domaine social conseille la réduction de la durée de formation sur deux ans.

Conformément au programme de formation partie E, la formation initiale réduite peut être organisée sur 2 ou 3 ans. La variante sur trois ans offre l'avantage d'une plus faible charge scolaire pour les personnes, car répartie sur une plus longue période. Cependant, cela peut être un inconvénient d'espacer trop les jours les uns des autres : faire le lien entre les jours de cours pouvant occasionner une surcharge de travail. Il faut également prendre en compte qu'avec les 2 ans d'expérience demandés, on arrive à une durée totale de 5 ans.

Pour la variante sur deux ans, la charge scolaire est de l'ordre de 1-2 jours, en fonction du nombre de leçons par jours (8 ou 9) et de l'intégration ou non du cours de formation générale (exemple de calcul, voir annexe D). La charge pour les personnes

⁴ Si le nombre moyen pour conduire des classes spécifiques n'est pas atteint, on conseille des solutions par régions.

et les institutions est un peu plus importante, la formation en est cependant plus compacte et contrôlable. Cette variante permet, également, une structure régulière des journées scolaires, ce qui est particulièrement important pour les personnes travaillant à temps partiel et/ou ayant une famille.

Organisation de la formation

Classes d'orientation spécifique

Pour la formation initiale réduite pour les adultes, il faut que la formation de classes d'orientation spécifique soit judicieuse. Un canton pourra rarement proposer une gamme complète de possibilités de formation. Un accord signé au niveau fédéral permet d'atteindre les tailles nécessaires de classes, dans chaque orientation.

Structure d'une journée d'école

Si l'on réduit la formation d'un an, les adultes doivent, sur les deux ans, suivre, en moyenne, 2 jours et demi de *formation pratique*. Pour 48 semaines de travail par an, on arrive à un total de 120 jours effectifs de travail annuel. La formation scolaire doit être organisée de façon à ce que la personne puisse suivre, dans tous les cas, ces 120 jours de formation professionnelle pratique par an.

Sans cours généraux, les 720 leçons, au maximum, peuvent être enseignées par journée scolaire (de 9 périodes), pendant deux ans. On constate cependant qu'en plus de la formation scolaire et en institution, il serait judicieux de prévoir, également, du temps pour les approfondissements individuels (voir «exemple de calcul pour les journées de cours dans une formation initiale réduite sur 2 ans», en annexe D).

Organisation des cours de culture générale

Il est probable qu'à l'intérieur d'une classe, un bon nombre de personnes ne soient pas astreintes à suivre le cours de culture générale⁵. De ce fait, il peut être opportun de proposer ce cours indépendamment du cours professionnel. On pourrait imaginer un cours général séparé, qui pourrait être suivi avant, pendant ou après la formation (éventuellement par des personnes d'autres professions, également)⁶.

La possibilité de suivre le cours de culture générale avant la formation initiale scolaire peut être intéressante pour les adultes, car ils peuvent ainsi, pendant leurs années de pratique professionnelle, accomplir une partie de leur formation.

Maturité professionnelle

La maturité professionnelle intégrée à la formation, n'est pas réalisable dans la formation initiale réduite pour les adultes ayant une activité à temps partiel, car leur temps de pratique serait trop restreint. Par ailleurs, on peut supposer que la demande pour une maturité professionnelle accompagnée d'une formation soit si faible qu'une offre spécifique soit inutile.

⁵ Jusqu'à aujourd'hui, 40-60 % des élèves n'ont pas été obligés de suivre le cours de culture générale.

⁶ Voir offre de la BFF Berne.

Annexe

- A. Modèles d'organisation des classes
- B. Modèles d'organisation des classes en comparaison
- C. Modèles de répartition des jours d'école en comparaison
- D. Exemple de calcul des jours de cours de la formation initiale réduite à 2 ans
- E. Exemples pour des formes pédagogiques individuelles
- F. Tableau des cours pour la formation initiale réduite (réduite de 1/3 en linéaire)
- G. Formation initiale de 3 ans: répartition des thèmes par niveau de formation (cours généraux et spécifiques séparés)
 - a. Accompagnement des personnes handicapées
 - b. Accompagnement des personnes âgées
 - c. Accompagnement des enfants
 - d. Formation généraliste
- H. Formation initiale de 3 ans: répartition des thèmes par niveau de formation (cours généraux et spécifiques réunis)
 - a. Accompagnement des personnes handicapées
 - b. Accompagnement des personnes âgées
 - c. Accompagnement des enfants
 - d. Formation généraliste
- I. Formation initiale de 3 ans: répartition des thèmes sur 3 années (résumé)
- J. Formation initiale réduite: répartition des thèmes par niveau de formation sur 2 ans (cours généraux et spécifiques séparés)
 - a. Accompagnement des personnes handicapées
 - b. Accompagnement des personnes âgées
 - c. Accompagnement des enfants
 - d. Formation généraliste
- K. Formation initiale réduite : toutes les orientations (résumé)

- L. Etapes K
- M. Attribution des objectifs aux thématiques
- N. Tableau des cours pour la formation initiale

B. Comparaison des modèles d'organisation des classes

Modèle FB Classes avec des élèves d'une orientation spécifique

Modèle G+ Classes avec des élèves de différentes orientations

	Avantages, opportunités	Limites, inconvénients
Modèle FB	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs généraux et de spécialisation sont reliés • Souhaité par une grande majorité de la profession • Les enseignants peuvent être des spécialistes de chaque domaine 	<ul style="list-style-type: none"> • Inconvénients d'un développement séparé des différentes orientations de formation
Modèle G+	<ul style="list-style-type: none"> • L'accent et le développement sont mis sur l'identité de l'ensemble du champ professionnel • Est adapté sur le plan organisationnel, lorsque le nombre d'élèves est insuffisant par domaine 	<ul style="list-style-type: none"> • Le regroupement risque d'engendrer de la confusion • Plus coûteux que le modèle FB ; une collaboration étroite entre les enseignants est nécessaire • Division des objectifs généraux et des spécialisations entre les différents enseignants • La coordination et l'harmonisation des objectifs de spécialisation et des objectifs généraux sont complexes • Danger d'une généralisation • Risque d'appauvrissement du domaine

C. Comparaison des modèles de répartition des journées d'école

Modèle	Avantages	Inconvénients et limites
Constant, plusieurs jours d'école sur 3 ans (1 jour et demi par semaine)	<ul style="list-style-type: none"> • Plus facile à organiser pour les écoles professionnelles • Rythme constant • Planification simple • Rapport école/pratique équilibré 	<ul style="list-style-type: none"> • Demi-journées difficiles à gérer pour les enseignants : 2 jours d'absence au travail • La 3^e année, des cours sont supprimés en raison de l'examen final
Modèle légèrement dégressif	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de suppression de jours d'école pour cause d'examen final • Journées entières d'absence, représentant un avantage pour la pratique • Permet de trouver des solutions créatives pour la pratique 	<ul style="list-style-type: none"> • Jours d'école répartis de façon aléatoire sur l'année : peut interférer avec les structures des écoles professionnelles et le plan d'occupation des salles
Modèle fortement dégressif (par exemple : année d'école de base)		<ul style="list-style-type: none"> • La 1^{re} année, difficile identification avec l'entreprise • Difficile à introduire dans l'entreprise

		<ul style="list-style-type: none"> • Les élèves ne sont confrontés à la pratique qu'en 2^e année, seulement • Les entreprises tardent à reconnaître les qualifications • Le contenu des cours est difficilement enseignable sans exercice pratique • La dualité de cette formation disparaît dès le début
Modèle de blocs de semaines 3 jours toutes les 2 semaines	<ul style="list-style-type: none"> • Permet d'approfondir certains sujets à l'école • Semaines complètes de pratique (pas d'école) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rythme de travail difficile pour les institutions de type lu-ve (par exemple : domaine de l'enfance) • Dans les écoles professionnelles, gérable pour un nombre de classes pair.
Modèle de blocs de semaines par exemple 1 à 2 jours de classe par semaine, plus 1 à 2 semaines d'école par an	<ul style="list-style-type: none"> • Un bon modèle en rapport avec la profession • 4 jours passés régulièrement en entreprise • Permet d'approfondir certains sujets en classe 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 blocs de semaines, plus 2 semaines de cours interentreprises seraient difficiles à conjuguer avec le travail en entreprise • Difficile à organiser pour les écoles professionnelles

D. Exemple de décompte des jours de classes pour la formation réduite sur 2 ans

Formation scolaire sans culture générale			
	1 ^{re} année	2 ^e année	Nombre de cours
Matières générales	225 cours 25 jours à 9 cours	225 cours 25 jours à 9 cours	450
Matières spécifiques	135 cours 15 jours à 9 cours	135 cours 15 jours à 9 cours	270
Total sans cours de culture générale	40 jours (40 semaines > 1jour/sem. et 2 semaines réservées pour 8 jours de cours interentreprises)	40 jours (40 semaines > 1jour/sem. et 2 semaines réservées pour 8 jours de cours interentreprises)	720

E. Exemples de formes individuelles d'apprentissage

Poursuivre un apprentissage en individuel requiert une préparation minutieuse, ainsi qu'un

accompagnement plus soutenu de l'enseignant au début de la formation. Exemples :

- Apprentissage individuel autonome : un jour fixe par semaine (date prévue selon le programme des cours), étude à domicile d'un travail écrit exigé par

l'enseignant. Celui-ci est disponible par téléphone à des heures précises, en cas de nécessité.

- Apprentissage autonome en groupe : des groupes d'apprentissage sont formés et travaillent sur un projet écrit donné par l'enseignant à des jours précis (dates fixées dans le programme des cours). L'enseignant est joignable par téléphone à des heures précises. Le groupe décide de ses lieux de rencontre. La même procédure que dans le cas de l'apprentissage individuel autonome est appliquée pour les projets.

F. Table des cours pour la formation de base réduite (linéaire, réduite d'un tiers)							
		Tous	Gén.	Han.	Age.	Enf.	Total
1	Matières générales						440
	1a – Accompagner, soigner au quotidien	140					
	exemple : accompagner, soigner au quotidien, organisation journalière	50					
	exemple : animation, jeux et encadrement	30					
	exemple : soins du corps, santé/maladie, situations d'urgence, sécurité dans le travail	30					
	exemple : alimentation, gestion domestique	30					
	1 b – Communication, collaboration	80					
	exemple : communication, contact	50					
	exemple : collaboration, groupes, équipes, conflits	30					
	1 c – Hommes et développement	90					
	exemple : psychologie du développement, identité, autonomie, famille, sexualité, agressions						
	1 d – Rôle de la profession, éthique, conditions cadre	90					
	exemple : éthique, rôle de la profession, droits et devoirs dans les milieux professionnels, développement des professions sociales	40					
	exemple : structure des institutions, tutelle, dispositions juridiques	20					
	exemple : assurance sociale en Suisse	10					
	exemple : discriminations, immigration et intégration	20					
	1 e – Organisation, technique du travail, qualité	40					
	exemple : méthodes de planification, contrôle de qualité	40					
2	Matières spécifiques						280
	1a – Accompagner, soigner au quotidien		150	150	170	120	
	exemple : accompagner, soigner au quotidien, organisation journalière		80	80	20	80	
	exemple : animation, jeux et encadrement		30	20	10	40	
	exemple : soins du corps, santé/maladie, situations d'urgence, sécurité dans le travail		30	40	120		
	exemple : alimentation, gestion domestique		10	10	20		
	2 b – Communication, collaboration		30	20	30	40	
	exemple : communication, contact		30	20	30	40	
	exemple : collaboration, groupes, équipes, conflits		30	20	30	40	
	2 c – Hommes et développement		60	60	40	110	

	exemple : psychologie du développement, identité, autonomie, famille, sexualité, agressions		60	60	40	110	
	2 d – Rôle de la profession, éthique, conditions cadre		20	30	20	10	
	exemple : éthique, rôle de la profession, droits et devoirs dans les milieux professionnels, développement des professions sociales		20	20			
	exemple : structure des institutions, tutelle, dispositions juridiques			10	20		
	exemple : discriminations, immigration et intégration					10	
	2 e – Organisation, technique du travail, qualité	20	20	20			
	exemple : méthodes de planification, contrôle de qualité	20	20	20			
3	Enseignement général (dispense possible, lorsque les cours de culture générale ont déjà été suivis)						360
4	Sport						
	Total (avec/sans culture générale)						720/ 1080

L. Niveaux K

Les niveaux K décrivent la complexité des objectifs cognitifs.
Signification des niveaux respectifs :

Niveaux K	Description	Signification
1	Connaissance	Transmettre un savoir appris. Connaître un sujet, pouvoir le nommer.
2	Compréhension	Reconnaître, expliquer, classer, décrire.
3	Utilisation	Transposer le savoir à une nouvelle situation. Comparer, différencier, analyser.
4	Analyser	Analyser une situation complexe. En déduire des principes et des structures.
5	Synthèse	Poursuivre la réflexion. Comparaisons créatives de divers objets, expressions, sujets, méthodes.
6	Juger	Se former une opinion précise sur un objet particulier. Développer ses propres idées de jugement.