

Remarques à l'adresse des entreprises formatrices

Critères d'aptitude des candidats/es à la formation professionnelle initiale d'assistant/e socio-éducatif/socio-éducative

Les entreprises formatrices font elles-mêmes leur choix parmi les candidats/es et sont responsables de la procédure d'admission.

La condition pour le début de la formation professionnelle initiale est une scolarité obligatoire achevée (niveau scolaire moyen ou supérieur avec bons résultats).

Les apprentis de la formation professionnelle initiale d'assistant/e socio-éducatif/socio-éducative doivent avoir au départ certaines compétences personnelles et sociales. Etant donné que la formation professionnelle initiale peut être effectuée directement après l'école obligatoire, il n'est pas autorisé d'exiger des jeunes des connaissances spéciales, spécifiques à la profession ou d'avoir des exigences supérieures à la moyenne concernant les compétences personnelles et sociales. Il faut leur offrir la chance - s'ils ont les aptitudes nécessaires bien entendu - d'acquérir dans le cadre de la formation professionnelle initiale les nécessaires compétences personnelles, sociales et professionnelles.

La formation professionnelle initiale d'assistant/e socio-éducatif/socio-éducative est conçue pour les jeunes qui sortent de l'école. La situation est un peu différente dans le cas de la formation raccourcie de deux ans pour adultes, qui ont déjà une certaine expérience professionnelle dans le domaine de l'accompagnement.

Les indications concernant les critères d'évaluation des aptitudes s'appliquent aux jeunes et à titre informatif aux adultes. Les autres remarques concernent surtout les jeunes.

Déroulement de la procédure de sélection (cas idéal):

- Lecture des dossiers de candidature pour une première sélection
- Au besoin, demander aux candidats de passer un test d'aptitudes
- Entretien de candidature
- Stage de découverte avec entretien en fin de stage
- Prendre des renseignements auprès des références
- Décision
- Signature du contrat d'apprentissage

Aptitudes du candidat ou de la candidate: critères

Les critères suivants, basés sur le profil d'exigences assistant/e socio-éducatif/socio-éducative, doivent être évalués au moyen du dossier de candidature, d'éventuels tests d'aptitudes, de l'entretien de candidature avec l'apprenti/e, pendant le stage de découverte ou grâce aux références:

Bonne capacité de communication par oral et par écrit

- Comment est-il/elle capable de s'exprimer oralement et par écrit, comprend-on ce qu'il/elle dit?
- Est-il/elle capable de raconter quelque chose, de poser des questions?
- Dans quelle mesure soigne-t-il/elle son langage? Quelles expressions utilise-t-il/elle?

Bases d'évaluation: documents de candidature (expression écrite), test d'aptitudes, entretien de candidature (expression orale), stage de découverte (oral; compte-rendu par écrit suite au stage)

Créativité et aptitudes artistiques

- Est-il/elle capable de commencer quelque chose à partir de peu, de rien, de produire quelque chose à partir de rien, ou a-t-il/elle besoin de beaucoup d'aide et de matériel pour appréhender une situation?
- Propose-t-il/elle des solutions nouvelles à des situations quotidiennes?
- Quels intérêts/aptitudes musicaux a-t-il/elle (hobbys, etc.)?

Bases pour l'évaluation: dossier de candidature, entretien de candidature, stage de découverte

Notions de base des travaux ménagers

- A-t-il/elle un intérêt pour les activités ménagères?
- A-t-il/elle une habileté pratique?
- Peut-il/elle exécuter des tâches ménagères simples?

Bases pour l'évaluation: stage de découverte

Capacité de travailler de manière indépendante

- Voit-il/elle le travail à faire, le prend-il/elle en main de manière indépendante, s'y prend-il/elle bien?
- Effectue-t-il les tâches confiées de manière indépendante et correcte?
- Peut-il/elle planifier et réaliser les tâches de façon logique?

Bases pour l'évaluation: dossier de candidature (cela peut peut-être ressortir des certificats), stage de découverte, références

Pensée logique et systématique

- A-t-il/elle de l'intérêt pour le contexte/les relations? Voit-il/elle les interdépendances?
- Fait-il/elle preuve de réflexion par lui-même/elle-même?

Bases pour l'évaluation: dossier de candidature (certificats), test d'aptitudes, stage de découverte, entretien de candidature

Flexibilité

- Peut-il/elle s'adapter à de nouvelles situations et réagit-il/elle de manière appropriée à la nouveauté?
- Réagit-il/elle avec bon sens dans des situations imprévisibles?

Bases pour l'évaluation: stage de découverte

Bonne santé physique

- Se sent-il/elle en bonne forme physique?
- A-t-il/elle des problèmes de santé?

Bases pour l'évaluation: dossier de candidature (absences scolaires), entretien de candidature, stage de découverte, références

Equilibre affectif et résistance psychique

- Est-il/elle résistant/e, solide, dort-il/elle bien pendant la semaine de stage de découverte, parle-t-il/elle des situations stressantes vécues?
- Sait-il/elle comment récupérer des forces?
- Comment observe-t-il/elle la distance nécessaire pour se ménager?

Bases pour l'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte (discussion de fin), références

Intérêt pour l'accompagnement et l'éducation des personnes de tout âge dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes

- S'intéresse-t-il/elle aux êtres humains, aux activités, est-il/elle attentif/ve, prend-il/elle soin de poser des questions, de s'informer sur le contexte, est-il/elle observateur/trice?
- L'idée qu'il/elle se fait de la profession correspond-elle à la réalité?
- Comment justifie-t-il/elle le choix de cette profession? Sa motivation est-elle perceptible dans son travail, se montre-t-il/elle enthousiaste?
- Prend-il/elle des initiatives?
- Quelle est son attitude face aux personnes accompagnées?

Bases pour l'évaluation: dossier de candidature, entretien de candidature, stage de découverte

Intérêt pour les contacts humains

- Est-il/elle capable d'aller au-devant des gens, d'établir un contact, d'accorder toute son attention à l'autre, de l'écouter
- Les personnes accompagnées se sentent-elles à l'aise en sa compagnie?
- Est-il agréable pour l'équipe de travailler avec lui/elle?
- Exprime-t-il/elle ses sentiments?

Bases pour l'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte, références

Empathie

- Fait-il/elle preuve d'empathie, de respect et de patience? Sait-il raconter, poser des questions, écouter?
- Entre-t-il/elle en contact avec les personnes accompagnées en adoptant une attitude d'estime de l'autre?

Bases pour l'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte, références

Capacité d'observation et de réflexion

- Est-il/elle capable d'exprimer ce qu'il/elle ressent, de réfléchir à une situation donnée, de se poser des questions sur son propre comportement?
- Est-il/elle attentif/ve
- Est-il/elle capable de bien observer et de restituer ce qui a été observé?

Bases pour l'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte, références

Son attitude envers la vie est-elle positive?

Autonomie et responsabilité

- Est-il/elle précautionneux/euse dans ses relations à autrui et lors de l'utilisation du matériel?
- Est-il/elle digne de confiance?
- Respecte-il/elle les instructions?
- Est-il/elle ponctuel/le?

Bases pour l'évaluation: stage de découverte, références

Disposition à travailler selon des horaires irréguliers

- Est-il/elle disposé/e à travailler de manière irrégulière (horaire)?
- Est-il/elle conscient/e des conséquences du travail selon des horaires irréguliers?

Bases pour l'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte

Aptitude à travailler en équipe et à gérer des conflits

- Peut-il/elle s'intégrer à une équipe et y apporter sa contribution?
- Convient-il/elle à l'équipe et à l'entreprise formatrice?
- Quel rôle joue-t-il/elle dans les groupes?
- Comment réagit-il/elle à la critique?
- Peut-il/elle parler des problèmes?

Bases pour l'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte, références

L'entretien de candidature

Remarques générales:

- Se référer au dossier de candidature. Dire en quoi il est convaincant.
- Être attentif/ve au choix des mots, à la franchise, à la transparence, à l'absence de contradictions.
- Le/la faire parler de moments vécus dans sa vie.
- S'est-il/elle préparé à l'entretien?

Vous trouvez une check-list relative à l'entretien de candidature dans le manuel pour la formation en entreprise, publié par le CSFO¹.

Références

Le recours à des références est un élément important dans la procédure de sélection de futurs apprentis. Il faut d'abord réfléchir à ce qu'on souhaite exactement savoir sur le/la candidat/e. Il s'agit donc de bien préparer les questions qu'on veut poser à la personne de référence, pour les jeunes en règle générale un enseignant, pour les adultes souvent un ancien supérieur hiérarchique. Ces questions peuvent par exemple se rapporter aux certificats scolaires ou de travail, au travail fourni, aux domaines d'intérêt et/ou au comportement du/de la candidat/e. Mais la discussion peut également être une possibilité de parler de certaines impressions qu'on a eues lors de l'entretien

¹ <http://www.mfe.formationprof.ch/dyn/4527.aspx>

d'embauche et/ou durant le stage de découverte. En outre, des questions sur les résultats au test d'aptitudes peuvent également être utiles.

Le stage de découverte

Remarques générales:

- Le stage de découverte doit durer au moins 3 à 5 jours.
- Attention: le/la stagiaire vient peut-être de terminer sa scolarité obligatoire, a l'habitude que ses journées soient bien structurées et il lui faut un peu de temps pour s'adapter.
- Le/la stagiaire doit avoir une personne de référence qui l'accompagne durant la journée et avec laquelle il/elle a régulièrement des entretiens.
- Pendant le stage, il/elle doit accompagner, observer un enfant, une personne handicapée ou des personnes âgées dans leur vie quotidienne.
- Le stage doit porter sur le déroulement de la journée entière: du lever au coucher, de l'arrivée au départ de la personne accompagnée. Cela implique que le/la stagiaire travaille à des heures différentes: une fois tôt le matin, une fois tard le soir.
- Le/la stagiaire doit aussi avoir l'occasion de collaborer avec d'autres professionnel-le-s dans l'entreprise formatrice et avec des membres de la famille des personnes accompagnées.
- Le/la stagiaire ne doit jamais être laissé/e seul/e avec un/e client/e.
- Ne pas ménager le/la stagiaire, mais ne pas non plus créer de toutes pièces des situations difficiles. Il/elle doit être confronté/e à de nombreuses situations différentes.
- Pendant le stage de découverte, divers collaborateurs et collaboratrices devraient avoir des entretiens avec le/la stagiaire (non seulement des responsables hiérarchiques futurs/es, mais aussi des membres de sa future équipe).
- Le/la stagiaire/e doit relater par écrit au moins une expérience, une situation vécue pendant le stage. Il/elle le fait dans l'entreprise, pendant les heures de travail. Cela permet de juger de son aptitude à s'exprimer par écrit.
- Veuillez préparer l'équipe et les personnes accompagnées en vue du stage de découverte.
- Un entretien de fin/d'évaluation doit impérativement avoir lieu.

Vous trouvez des aide-mémoire relatifs au programme de stage, au journal de stage et au rapport des responsables de stage dans le manuel pour la formation en entreprise du CSFO².

² Les aide-mémoire interactifs se trouvent également sous:
<http://www.mfe.formationprof.ch/dyn/4527.aspx>

L'entretien d'évaluation après le stage de découverte

- Conduire l'entretien «en petit comité». Le/la responsable du stage de découverte y participe.
- Jouer constamment cartes sur table avec le/la candidat/e, dire les choses franchement.
- En cas de décision négative: Lorsqu'un/e candidat/e ne satisfait pas aux exigences, il faut le communiquer de manière sincère et avec tact. Il/elle en tirera un enseignement et cela influera peut-être sur son choix professionnel. Communiquez-lui vos propres appréciations, insistez sur ses points forts. Donnez-lui des indications qui l'aideront dans son choix professionnel, aiguillez-le/la vers des offices d'orientation, vers d'autres professions.

L'entretien de candidature

Check-list (non exhaustive) des points à clarifier

- Horaires de travail
- Accords relatifs aux jours de congé, à l'indemnisation des heures supplémentaires et des repas
- Vêtements de travail
- Droits et obligations, secret professionnel
- Cours à l'école professionnelle/frais de déplacement
- Lorsqu'il s'agit de mineurs, les représentants/es légaux devraient être présents.
- Faire autant que possible visiter l'entreprise aux parents également; ils doivent eux aussi pouvoir s'investir dans la formation de leur fils ou de leur fille.