

**SPAS**  
**Plate-forme suisse des formations**  
**dans le domaine social**

**OrTra S**  
**Organisation faîtière suisse**  
**du monde du travail du domaine social**

# Plan d'études cadre PEC Maîtresse socioprofessionnelle ES Maître socioprofessionnel ES

15 septembre 2008

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Champ professionnel et contexte</b> .....	<b>4</b>
1.1 Champ d'activité .....	4
1.2 Environnement professionnel .....	5
1.3 Organisation du travail.....	5
1.4 Responsabilités générales .....	6
<b>2. Processus de travail et compétences à acquérir</b> .....	<b>8</b>
2.1 Processus 1 Evaluer les capacités de la personne en difficulté .....	9
2.2 Processus 2 Travailler en équipe .....	10
2.3 Processus 3 Gérer un atelier.....	11
2.4 Processus 4 Former des personnes en difficulté.....	13
2.5 Processus 5 Gérer des relations interpersonnelles .....	15
2.6 Processus 6 Développer l'ergonomie et la sécurité au travail .....	16
2.7 Processus 7 Développer de nouvelles prestations .....	17
2.8 Processus 8 Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle.....	18
2.9 Processus 9 Développer une action réflexive sur sa fonction et ses tâches.....	21
<b>3. Concept de formation</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Admission</b> .....	<b>23</b>
4.1 Conditions d'admission.....	23
4.2 Procédure d'admission .....	23
4.3 Situations particulières .....	24
4.4 Passerelles.....	24
<b>5. Procédure de qualification</b> .....	<b>25</b>
5.1 Principes d'évaluation.....	25
5.2 Promotion .....	25
5.3 Examen de diplôme.....	25
<b>6. Formation pratique</b> .....	<b>26</b>
6.1 Accompagnement dans la pratique .....	26
6.2 Partenariat avec les institutions .....	26
<b>7. Domaines de formation et dotation horaire</b> .....	<b>27</b>
7.1 Répartition des heures de formation.....	27
7.2 Contenus thématiques généraux.....	28
<b>8. Titre</b> .....	<b>29</b>
<b>9. Définitions</b> .....	<b>30</b>
9.1 Terminologie.....	30
9.2 Niveaux de qualification.....	31
<b>10. Perspectives professionnelles</b> .....	<b>33</b>

## Introduction

### Objectif

Le présent plan d'études cadre (PEC) décrit les principes, l'organisation et les compétences régissant la formation menant au titre de « maître-sse socioprofessionnel-le, diplômé-e Ecole Supérieure ». Il établit la liste des compétences et énumère les capacités pour chacune d'elles. Il définit des domaines d'enseignement y afférent en précisant les temps d'apprentissage.

### Bases juridiques

- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002
- Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr) du 19 novembre 2003
- Ordonnance du DFE concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures du 11 mars 2005, en particulier les articles 6 et 7 de ladite ordonnance.

Le présent plan d'études cadre a été élaboré dans le respect du « Guide de l'OFFT pour l'élaboration de plans d'études cadres relatifs aux filières de formation des écoles supérieures » du 31 mars 2006 ainsi que du « schéma des critères – assurance qualité des plans d'études cadres des écoles supérieures » édicté le 18 septembre 2006 par l'OFFT

### Organismes responsables

Les organismes responsables du plan d'études cadre sont la SPAS, plateforme suisse des formations dans le domaine social, et l'ORTRA du domaine social.

Le PEC est réexaminé périodiquement. Des propositions de modification ou d'adjonction peuvent être adressées aux organismes responsables par les prestataires de formation et par les associations professionnelles.

Toute modification doit être agréée par la SPAS et l'ORTRA faîtière du domaine social.

Adresses :        SPAS, Aarberggasse 40, Case postale 7060, 3001 Berne  
                         Ortra domaine social, Eigerplatz 5, 3000 Berne

### Coordination

Dans le sens d'un positionnement clair des formations ES dans le domaine social on a tenu beaucoup à ce que les plans d'études cadres élaborés sont conformes autant que possible concernant concept de formation, admission, procédure de qualification, formation pratique et répartition des heures de formation. C'est pourquoi les chapitres respectifs des plans d'études cadres Education sociale ES, Education de l'enfance ES et Maître-sse socioprofessionnel-le sont harmonisés.

# 1. Champ professionnel et contexte

## 1.1 Champ d'activité

Le maître socioprofessionnel / la maîtresse socioprofessionnelle (ci-après désigné-e par **le terme MSP qui s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes**) travaille auprès de personnes, qui, en raison de déficiences physiques, psychiques, intellectuelles ou sociales, sont exclues ou en risque d'exclusion du marché du travail. Il/elle vise, à travers une activité adaptée, l'amélioration des capacités et l'intégration optimale dans un atelier<sup>1</sup> pour personnes handicapées ou inadaptées ou encore une insertion dans le marché ordinaire du travail.

Le/la MSP intervient auprès de personnes en situation de handicap, de jeunes présentant des troubles du comportement ou en difficulté d'apprentissage, d'adultes en difficulté psychologique ou sociale, de demandeurs d'emploi, de personnes inadaptées ou déviantes.

Le/la MSP est un acteur des métiers de la (ré)insertion et de la (ré)adaptation. Il/elle assure l'accueil dans un environnement de travail ainsi que l'accompagnement socioprofessionnel des personnes dont il/elle a la charge.

Son action vise à :

- fournir un cadre de travail adapté aux personnes accueillies
- mettre en place une pédagogie adaptée aux difficulté(s) rencontrée(s) par les apprenants
- développer les compétences et l'autonomie des usagers
- favoriser l'intégration professionnelle en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé.

Les activités du MSP se situent à l'intersection de 3 professions :

- relevant du secteur professionnelle (métier du monde du travail)
- relevant de l'enseignement et de la formation
- relevant du secteur social

La fonction relevant de l'enseignement et/ou de la formation est centrale dans le métier de MSP. Vu le grand nombre de publics différents auxquels le MSP peut être confronté, l'aspect pédagogique de la profession est très important. Les interventions pédagogiques et/ou formatives peuvent être très pointues ou au contraire de caractère très généralistes.

A	Gérer un atelier	<i>Organiser le travail Assurer la production Gérer les finances de l'atelier</i>
	Développer l'ergonomie et la sécurité au travail	
	Développer de nouvelles prestations	<i>Analyser les résultats Etudier les évolutions possibles Promouvoir les prestations Développer de nouveaux produits</i>
B	Evaluer les capacités la personne en difficulté	
	Enseigner et/ou former des personnes en difficulté	<i>Concevoir des projets socioprofessionnels Motiver les apprenants Dispenser l'enseignement Développer des outils pédagogiques</i>

<sup>1</sup> Dans ce PEC le mot „Atelier“ doit se comprendre aus sens très large du terme et ne se limite pas uniquement au domaine spécifique de la production.

C	Gérer des relations interpersonnelles	
	Travailler en équipe	
	Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle	
A-B-C	Développer une action réflexive	

## 1.2 Environnement professionnel

Le/la MSP exerce son activité dans des contextes très variés :

- ateliers d'occupation
- ateliers protégés
- centres de formation professionnelle spécialisée
- unités d'observation ou de préparation à la vie active
- entreprises d'entraînement
- établissements de détention
- centres de réadaptation
- accompagnement professionnel
- ou toute autre structure sociale proposant une activité en relation avec l'apprentissage de tout ou partie d'une activité professionnelle

Au bénéfice d'une qualification professionnelle antérieure (niveau CFC), doublée d'une formation sociopédagogique en Ecole Supérieure, le/la MSP fait généralement partie d'une équipe pluridisciplinaire (éducateurs sociaux, enseignants, psychologues, animateurs, etc.). A ce titre, il/elle est un-e acteur-tice à part entière de l'intervention sociale à l'image d'un éducateur social, mais dans son domaine spécifique (monde du travail). Son action privilégie, dans la mesure du possible, les aspects sociaux par rapport aux aspects économiques.

Il/elle collabore avec les milieux économiques et les organismes placeurs, privés ou publics.

## 1.3 Organisation du travail

En fonction du type de l'atelier et de l'organisation de l'institution pour laquelle il/elle travaille, le/la MSP fonctionne selon deux modes particuliers

- De manière indépendante
- En collaboration avec d'autres MSP

Dans le premier cas, l'organisation se rapproche de celle d'une petite entreprise indépendante. Il/elle fonctionne à l'image d'un artisan dans son secteur de travail. Il/elle assume seul la responsabilité de la gestion de l'atelier, de l'organisation et de la production. Il/elle doit connaître et maîtriser tous les paramètres de son secteur de travail. En conséquence, le/la MSP aura acquis au préalable une formation de base en lien avec le champ d'activité de l'atelier dans lequel il/elle est engagé-e. Cette formation de base à elle seule ne saurait cependant suffire. Les activités décrites ci-dessus nécessitent des compétences de « management », de gestion de projet et de conduite d'une entreprise.

Dans le deuxième cas, il/elle collabore avec d'autres MSP dans un même atelier réparti en différents secteurs d'activités. Les responsabilités sont alors réparties par secteur (production, contrôle, condi-

tionnement, etc.). Chaque MSP a une fonction particulière et des responsabilités spécifiques dans le processus de production. Il/elle est notamment appelé-e à collaborer avec des collègues lors de manifestation regroupant divers ateliers spécifiques (ventes, foires, expositions, fêtes, etc.).

Des situations intermédiaires entre ces deux modes de travail existent également.

## 1.4 Responsabilités générales

Le/la MSP assume de manière indépendante ou en collaboration avec ses collègues toutes les responsabilités découlant des tâches décrites au chapitre « champ d'activité ». La complexité de l'approche nécessite un haut degré de maîtrise des processus.

### **Responsabilité pédagogique**

**La conception, la mise en œuvre d'une pédagogie est le champ principal d'activité** dans lequel la responsabilité du/de la MSP est engagée.

La pédagogique et/ou la formation constitue l'épine dorsale de son activité. Son action pédagogique est basée sur des connaissances méthodologiques et didactiques. La responsabilité de l'évaluation des capacités de la personne lui incombe tant au début qu'en cours de formation. Il répond de la mise en place d'une pédagogie (basée sur ces évaluations) qui tient compte d'une part des difficultés sociales du public concerné et, d'autre part des spécificités du groupe et des personnes dont il assume la formation. La pédagogie qu'il met en place doit également tenir compte des objectifs de formation (valorisation, insertion, intégration, occupation, etc.) et des impératifs économiques.

Le/la MSP peut être appelé-e à intervenir tant au niveau de la formation d'une personne isolée, d'un groupe ou d'un cours dans une entité « classe ».

Afin d'assumer la responsabilité de ses choix, le/la MSP doit pouvoir s'appuyer sur de solides connaissances des méthodes de formation et de pédagogie.

### **Responsabilité sociale**

**L'aspect social du métier de MSP est à considérer comme important voire prioritaire.** Sa responsabilité est engagée dans la conduite de groupe, les relations interpersonnelles, la résolution de problèmes sociaux liés à l'intégration et/ou à l'insertion professionnelle.

Le respect de la personne humaine est sous-jacente à son intervention sociale. Ce respect fait notamment appel à des valeurs telles que l'éthique, la protection de la santé, la sécurité, le respect des différences culturelles et sociales, etc. Le/la MSP doit impérativement tenir compte lors de l'exercice de sa profession des caractéristiques et des problématiques sociales spécifiques à chaque personne. Dans les diverses institutions, il exerce sa responsabilité sociale, aussi bien dans le cadre de processus de coopération à l'intérieur de l'institution (groupe éducatifs, conseils pédagogiques, colloques, séance de direction, etc.) que dans le cadre de réseaux faisant intervenir des acteurs externes (médecin, famille, autorité de placement, autorité scolaire, etc.)

### **Responsabilité de gestion**

Le/la MSP assume de manière autonome la responsabilité de la gestion d'un atelier et de toutes les tâches de développement, d'organisation, de production y relatives. Il tient compte du contexte éco-

nomique du secteur dans lequel son activité s'inscrit. Il veille à l'équilibre entre les aspects économiques et les aspects sociaux de son activité. Il développe de nouvelles prestations et fait preuve de créativité en matière de produits et de processus de production

### **Responsabilité globale**

Le/la MSP ne dispose pas uniquement de compétences pratiques dans les domaines relevant de sa responsabilité, mais doit impérativement disposer de compétences d'analyse reposant sur de solides connaissances théoriques, lui permettant une action réflexive, que ce soit en matière de pédagogie, d'intervention sociale ou de gestion.

Cet impératif d'action réflexive associée à son intervention sociale distingue sa fonction de celle d'un simple gestionnaire d'atelier

Selon le contexte, le/la MSP oeuvre en collaboration avec d'autres collègues MSP. Dans ce cas, il/elle peut déléguer certaines tâches à des collaborateurs selon leurs compétences. Il/elle assume alors la responsabilité de la coordination des tâches et de la supervision générale. Ses responsabilités peuvent donc s'étendre au-delà de celle de la gestion d'un atelier.

## 2. Processus de travail et compétences à acquérir

Les descriptions suivantes des processus de travail (Processus 1 à 9) abordent plus concrètement les compétences professionnelles, méthodologiques, personnelles et sociales que le/la MSP doit maîtriser au terme de sa formation. Pour chaque processus, le niveau des compétences est précisé selon une grille de qualifications se référant au « cadre européen de certification professionnelle (CEC - voir chapitre 9.2).

### Ce qui importe pour tous les processus de travail :

Les situations à gérer dans un atelier protégé ou lors d'insertion de personnes en situation de handicap dans un milieu ordinaire sont complexes, changent constamment et ne peuvent être anticipées que de manière limitée.

Ceci est dû à la diversité des problématiques sociales, aux différents facteurs entrant en jeu dans le comportement et les réactions des personnes handicapées et à leur vulnérabilité aux événements de la vie courante.

On exige du/de la MSP qu'il/elle résolve de manière autonome les problèmes comportementaux, qu'il/elle adapte l'environnement de travail aux différentes problématiques individuelles, qu'il/elle tienne compte des possibilités et des aspirations des usagers tout en assurant en même temps un accompagnement social et une production. Le métier de MSP se caractérise par un degré élevé de responsabilité permanente et des niveaux de complexité variables selon la situation. La formation positionne globalement au niveau 6 de l'échelle du CEC les acquis de l'apprentissage.

### Liste des processus

Processus 1	Evaluer les capacités de la personne en difficulté
Processus 2	Travailler en équipe
Processus 3	Gérer un atelier
Processus 4	Former des personnes en difficulté
Processus 5	Gérer des relations interpersonnelles
Processus 6	Développer l'ergonomie et la sécurité au travail
Processus 7	Développer de nouvelles prestations
Processus 8	Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle
Processus 9	Développer une action réflexive sur sa fonction, ses tâches et son rôle

Tableau 1 : liste des processus

## 2.1 Processus 1

## Evaluer les capacités de la personne en difficulté

### 2.1.1 Qualification et description de la situation

Le/la MSP est capable d'évaluer les compétences, les capacités pratiques, intellectuelles et sociales des personnes en difficulté qui lui sont confiées. Cette évaluation peut intervenir, soit au début, soit en cours soit à la fin de la prise en charge. Elle est réalisée dans le cadre d'un atelier ou d'un dispositif de réinsertion autre et s'adresse à des personnes présentant des problématiques sociales variées et complexes.

### 2.1.2 Niveau des compétences : 5

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.1.3

### 2.1.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les personnes en difficulté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle récolte des informations sur les personnes.</li> <li>– Il/elle utilise des grilles d'observation fournies.</li> <li>– Il/elle développe des outils d'observation personnalisés sur la base de ceux étudiés en formation ou en crée de nouveaux.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les différentes problématiques des personnes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle connaît les caractéristiques des différents handicaps, troubles et problématiques sociales.</li> <li>– Il/elle utilise les référentiels théoriques.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer les potentiels d'amélioration de la personne en difficulté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle analyse et évalue les informations recueillies.</li> <li>– Il/elle produit des bilans initiaux, intermédiaires ou finaux.</li> <li>– Il/elle rédige des synthèses à destination des personnes ou organismes concernés.</li> <li>– Il/elle fait appel aux ressources à disposition dans son environnement professionnel.</li> </ul>

## 2.2 Processus 2

## Travailler en équipe

### 2.2.1 Qualification et description de la situation

Le/la MSP est en lien direct avec les équipes éducatives. Il participe également à des réunions de groupes spécifiques externes ou internes (familles, représentants légaux, médecins traitants, offices de placements, associations, fournisseurs et clients, etc.) de l'institution. Il/elle collabore avec les acteurs concernés et participe aux décisions relatives aux personnes qu'il/elle suit.

### 2.2.2 Niveau des compétences : 5

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.2.3

### 2.2.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Coopérer au sein d'une équipe interdisciplinaire</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle connaît la terminologie propre aux différentes pathologies et problématiques sociales</li> <li>– Il/elle prend en compte l'avis de l'équipe éducative</li> <li>– Il/elle mène une action s'intégrant dans un cadre interdisciplinaire</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identifier les réseaux internes et externes</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle connaît les réseaux périphériques à l'institution</li> <li>– Il/elle met en lien les structures, les valeurs et la mission de l'institution ou de l'organisme concerné</li> <li>– Il/elle détecte les situations qui nécessitent le recours à un réseau externe, notamment en situation de crise</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Argumenter lors de décisions concernant les personnes suivies</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle élabore des documents structurés et compréhensibles</li> <li>– Il/elle s'appuie sur des observations précises</li> <li>– Il/elle analyse des pratiques et /ou des problèmes socioprofessionnels complexes.</li> <li>– Il/elle a une vision claire, précise et complète de la situation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Négocier une option commune</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il accepte de faire des concessions-compromis</li> <li>– Il/elle participe activement à la recherche d'un consensus</li> <li>– Il/elle maîtrise des techniques de gestion de conflits</li> <li>– Il/elle établit des contacts avec la famille</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conduire un groupe de travail</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle prépare et anime des séances</li> <li>– Il/elle maîtrise les techniques de conduite de séance</li> <li>– Il/elle rapporte le contenu des débats, oralement ou par écrit</li> <li>– Il/elle utilise des outils informatiques</li> </ul>

## 2.3 Processus 3

## Gérer un atelier

### 2.3.1 Qualification et description de la situation

Le/la MSP gère de manière autonome les tâches de son atelier à l'image d'un directeur ou d'un chef d'une PME. Il/elle conduit de manière autonome l'organisation, le marketing, la production et l'administration de son atelier et en assume la responsabilité finale. Dans des environnements de grande taille, il/elle planifie et coordonne les activités de l'atelier dont il/elle assume la charge, avec celle des autres MSP de son secteur d'activités.

De manière autonome ou en collaboration, il/elle accomplit les tâches suivantes :

- Contact général avec la clientèle (conseils)
- Réalisation de devis
- Planification du travail en fonction des commandes et des délais de livraison
- Production
  - réalisation de planning de production
  - gestion des flux de matière
  - organisation des postes de travail et de la chaîne de production
  - gestion des stocks
  - contrôle-qualité
- Facturation
- Comptabilité de l'atelier

### 2.3.2 Niveau des compétences : 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.3.3

### 2.3.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organiser l'atelier de manière fonctionnelle</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle adapte l'atelier à l'évolution de la technologie</li> <li>– Il/elle planifie les processus de production de l'atelier</li> <li>– Il/elle décrit des procédures de travail précises.</li> <li>– Il/elle coordonne les différentes tâches.</li> <li>– Il/elle met en place des contrôles de qualité</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer et faire fonctionner l'atelier dans le respect du cadre légal et institutionnel</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle connaît et applique les principales règles déontologiques de la structure sociale dans laquelle se situe son action.</li> <li>– Il/elle connaît et applique les concepts éthiques du domaine concerné</li> <li>– Il/elle connaît et respecte les dispositions légales régissant les activités de l'atelier</li> <li>– Il/elle utilise les procédures du système-qualité de l'institution</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Assurer la production dans un environnement évolutif</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle gère convenablement les stocks et les flux de matière</li> <li>– Il/elle détermine des tâches prioritaires</li> <li>– Il/elle planifie le travail des collaborateurs</li> <li>– Il/elle contrôle la bienfacture du travail</li> <li>– Il/elle élabore et met en place des projets (faisabilité, ressources, production, délais, livraison)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gérer les aspects financiers d'un atelier</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle établit des devis, des offres et des factures</li> <li>– Il/elle établit le budget de l'atelier ou d'un projet</li> <li>– Il/elle tient la comptabilité de l'atelier</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>D'assumer la responsabilité des tâches administratives</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle gère les horaires, pauses, vacances, absences des personnes dont il/elle a la charge</li> <li>– Il/elle propose et calcule la rémunération des usagers</li> <li>– Il/elle réalise des commandes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Il tient compte des mesures relatives à l'environnement</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle favorise et/ou propose l'utilisation de produits non ou peu polluant</li> <li>– Il/elle recherche des solutions en vue d'optimiser la production de déchets inhérents à l'activité dont il est responsable</li> <li>– Il/elle connaît les procédures en matière de recyclage de déchets</li> <li>– Il connaît la toxicité et les degrés de dangerosité des matières qu'il utilise dans l'atelier.</li> </ul>

## 2.4 Processus 4

## Former des personnes en difficulté

### 2.4.1 Qualification et description de la situation

Transmettre son savoir professionnel à des personnes en difficulté est une fonction clé de la mission du MSP. A cet effet, il/elle dispose d'infrastructures, de machines et de matériels professionnels et didactiques lui permettant d'enseigner son savoir-faire. L'approche pédagogique est essentiellement basée sur la pratique mais n'exclut pas des parties de cours théoriques. La transmission des savoirs a lieu soit dans un atelier spécialisé soit dans un milieu de travail ordinaire.

Il/elle participe à la construction des connaissances des personnes et suscite la motivation de celles-ci. Son but final est l'insertion ou l'intégration professionnelle ou encore la socialisation des usagers.

Selon la mission et les buts de l'institution, la formation des personnes peut avoir différents objectifs, à savoir :

- Le développement de compétences spécifiques chez l'apprenant
- L'occupation
- La valorisation et la construction de la personne
- L'intégration sociale
- L'insertion socioprofessionnelle (relance au travail, recherche d'emploi, placement)
- L'aide à la reconversion professionnelle
- La formation – obtention d'un titre (CFC ou autre)

## 2.4.2 Niveau des compétences : 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.4.3

## 2.4.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir des projets socioprofessionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle se réfère aux résultats de ses observations et analyses</li> <li>– Il/elle définit les ressources humaines et les moyens matériels nécessaires à son secteur</li> <li>– Il/elle propose des solutions d'intégration professionnelles ou sociales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des outils ou méthodes pédagogiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle élabore des concepts de formation cohérents tenant compte des capacités des personnes</li> <li>– Il/elle définit des priorités d'apprentissage</li> <li>– Il/elle met en œuvre différentes approches pédagogiques</li> <li>– Il/elle structure et découpe la formation en séquences d'apprentissage</li> <li>– Il/elle définit des objectifs généraux de formation individuels ou collectifs.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiver les apprenants dans une démarche d'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle applique des approches de valorisation de la personne</li> <li>– Il/elle délègue des responsabilités aux apprenants en fonction de leurs capacités.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispenser un enseignement théorique et pratique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle définit des objectifs spécifiques mesurables</li> <li>– Il/elle conçoit des canevas de cours</li> <li>– Il/elle transmet des directives claires et précises</li> <li>– Il/elle crée et utilise des outils didactiques</li> <li>– Il/elle transmet ses savoir-faire selon différentes méthodes pédagogiques</li> <li>– Il/elle adapte ses cours en fonction des réalités du moment</li> <li>– Il/elle évalue le résultat de son enseignement au moyen de diverses méthodes.</li> </ul>

**2.5 Processus 5****Gérer des relations interpersonnelles****2.5.1 Qualification et description de la situation**

Le/la MSP gère les relations entre les personnes qui lui sont confiées. Ses interventions surviennent au niveau de contacts individuels et/ou de groupe. Il/elle doit faire face aux différentes situations de stress ou de conflits. Il/elle développe des stratégies pour résoudre des problématiques relationnelles complexes ainsi que les situations conflictuelles. Ces situations de crise interviennent le plus souvent au sein même de l'atelier, toutefois les interventions du MSP s'exercent également dans un contexte plus étendu, voire externe à une institution sociale.

**2.5.2 Niveau des compétences : 6**

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.5.3

**2.5.3 Compétences et ressources**

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Communiquer de manière appropriée avec un groupe d'utilisateurs ou avec une personne</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle fait preuve d'empathie, de tact et de diplomatie, en tenant compte, des spécificités culturelles et /ou sociales</li> <li>– Il/elle s'exprime de manière claire</li> <li>– Il/elle tient compte de la problématique sociale et/ou culturelle de la personne interlocutrice</li> <li>– Il/elle observe la distance nécessaire</li> <li>– Il/elle est conscient-e de ses propres valeurs et de leurs interactions avec celles de son interlocuteur-trice</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gérer les dynamiques de groupe chez les utilisateurs</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle identifie les intérêts, les différences culturelles et motivations des personnes</li> <li>– Il/elle utilise les points forts comme moteur d'activité</li> <li>– Il/elle adapte les différentes activités en fonction des rythmes de chacun.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Favoriser la résolution des conflits</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle repère et analyse les problèmes qui nuisent au bon fonctionnement du groupe ou de la relation entre deux personnes</li> <li>– Il/elle tient compte des différences de culture</li> <li>– Il/elle met sur pied des mesures préventives et correctives</li> <li>– Il/elle détermine et applique des moyens permettant de régler des problèmes avec des personnes présentant des comportements inappropriés</li> <li>– Il/elle met en application le lâcher-prise</li> <li>– Il/elle réagit de façon adaptée face à un événement imprévu</li> <li>– Il/elle détermine la nécessité de faire appel au réseau interne ou externe</li> <li>– Il/elle détecte les facteurs de stress et les prend en compte dans ses interventions</li> </ul>

**2.6 Processus 6****Développer l'ergonomie et la sécurité au travail****2.6.1 Qualification et description de la situation**

Le/la MSP prévoit, prépare et adapte les postes de travail aux besoins spécifiques des personnes. Il/elle utilise les moyens mis à disposition par l'institution et ceux enseignés lors de sa formation. En s'appuyant sur les diverses sources d'information concernant la personne dont il/elle a la charge, il/elle recherche des solutions visant à optimiser la santé de celle-ci et les impératifs de fabrication.

**2.6.2 Niveau des compétences : 5**

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.6.3

**2.6.3 Compétences et ressources**

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conceptualiser l'ergonomie et l'hygiène de l'atelier</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle maîtrise les ressources théoriques en ergonomie</li> <li>– Il/elle connaît l'impact des postes de travail de l'atelier sur la santé des utilisateurs</li> <li>– Il/elle analyse les difficultés des personnes</li> <li>– Il/elle organise globalement le fonctionnement de l'atelier de manière à respecter les difficultés de chaque personne.</li> <li>– Il/elle répertorie les règles et mesures d'hygiène et de santé propres à l'activité de l'atelier.</li> <li>– Il/elle propose des mesures d'amélioration des places de travail</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conceptualiser la sécurité de l'atelier</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle détermine les principaux dangers propres à l'activité spécifique de l'atelier</li> <li>– Il/elle applique les règles de sécurité au travail</li> <li>– Il/elle détermine les risques inhérents aux problématiques sociales des personnes sous sa responsabilité</li> <li>– Il/elle conçoit des procédures d'information en cas d'absence.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer des conditions de travail en fonction du public pris en charge.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle adapte les postes de travail selon les problématiques des personnes</li> <li>– Il/elle transpose concrètement les règles ergonomiques</li> <li>– Il/elle applique des mesures de sécurité dans l'atelier</li> <li>– Il/elle met en place des moyens auxiliaires adéquats</li> <li>– Il/elle fait respecter les mesures d'hygiène</li> <li>– Il active les ressources des personnes.</li> </ul>

**2.7 Processus 7****Développer de nouvelles prestations****2.7.1 Description de la situation**

Le/la MSP doit connaître le marché afin de fournir des prestations concurrentielles aux clients externes. Il/elle doit avoir un esprit innovateur prenant en compte les impératifs liés à la production. Il/elle propose des projets d'amélioration et assure le développement et la création de nouveaux produits. Il/elle recherche des solutions pour fidéliser les clients. Il/elle veille à ce que l'atelier s'insère dans une réalité socio-économique locale, régionale ou nationale.

**2.7.2 Niveau des compétences : 5**

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.7.3

**2.7.3 Compétences et ressources**

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser les résultats de son atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle mesure la satisfaction des clients externes</li> <li>– Il/elle tient des statistiques de vente</li> <li>– Il/elle détermine la nécessité de nouveaux produits ou prestations</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etudier les possibilités d'évolution des offres de l'atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle connaît les lois du marché</li> <li>– Il/elle compare ses offres à celles des concurrents</li> <li>– Il/elle s'informe sur les besoins du marché qu'il/elle vise</li> <li>– Il/elle met en œuvre les concepts de marketing</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les prestations de l'atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle organise des actions publicitaires</li> <li>– Il/elle participe à diverses manifestations</li> <li>– Il/elle recherche de nouveaux clients externes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer de nouveaux produits ou services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle trouve des solutions créatives et novatrices</li> <li>– Il/elle prend en compte des critères esthétiques</li> </ul>

## 2.8 Processus 8 Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle

### 2.8.1 Qualification et description de la situation

Le/la MSP contribue à l'intégration sociale et professionnelle des personnes qui lui sont confiées et favorise leur développement personnel au travers d'activités adaptées. A cet effet, il/elle oriente son action ainsi que celle des apprenants en vue d'une insertion en milieu de travail ordinaire. Cette mission s'étend également à l'accompagnement dans un emploi. Cependant, pour certaines problématiques l'ouverture vers l'extérieur n'est pas possible. Il/elle met alors l'accent sur le développement personnel de l'utilisateur.

Pour ce processus, le/la MSP peut intervenir selon trois modes opératoires différents qui dépendent du milieu dans lequel le processus a lieu :

- dans le cadre d'un atelier protégé en favorisant les mandats vers l'extérieur
- dans le cadre d'un atelier intégré dans une entreprise ordinaire
- dans le cadre d'une démarche individuelle de soutien de l'apprenant en formation dans un milieu ordinaire

#### Atelier protégé

Le/la MSP favorise des contextes de travail similaires à la réalité professionnelle et/ou des mandats externes à chaque fois que cela est réalisable.

#### Atelier intégré en entreprise

En plus de ses tâches de formation habituelles, le/la MSP veille à ce que les liens, les contacts et la communication entre les collaborateurs de l'entreprise et les travailleurs en difficulté sociale soient harmonisés.

#### Soutien individuel auprès des usagers

Il/elle participe à l'orientation professionnelle et à la recherche d'emploi des personnes dont il/elle a la référence. Il/elle soutient l'apprenant dans la prise de contacts avec des employeurs potentiels (recherche de stages et de places d'apprentissages), avec les écoles professionnelles (inscription et préparation aux examens) et les OAI (inscription aux tests en vue de demandes de financement). Pendant la durée de la formation le/la MSP tisse et maintient des liens avec l'employeur, les parents, les écoles professionnelles et les commissaires d'apprentissage ceci afin de soutenir l'apprenant dans la constitution de son réseau social.

Il/elle rencontre régulièrement l'apprenant pour lui offrir une aide ponctuelle et concrète aussi bien dans les apprentissages théoriques que pratiques.

Ces mesures s'appliquent également en cas de soutien et d'accompagnement d'une personne en milieu économique ordinaire.

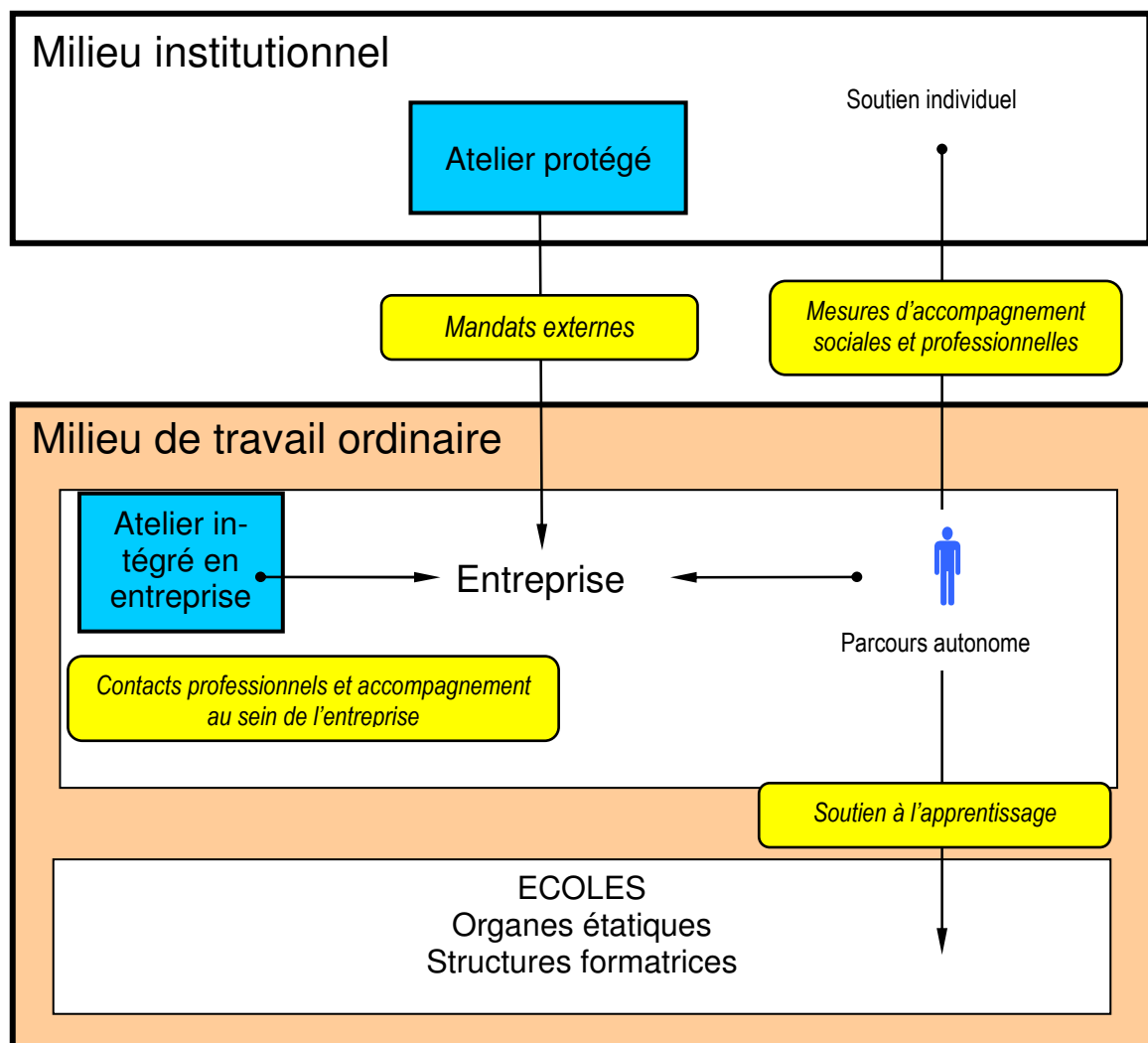


Schéma 1 : Promouvoir l'insertion en milieu de travail

## 2.8.2 Niveau des compétences : 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.8.3

## 2.8.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des activités concrètes et orientées sur les clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle recherche des mandats externes</li> <li>– Il/elle propose des prestations adaptées et utilisables sur le marché.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un réseau personnel d'entreprises formatrices</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle développe des contacts fréquents avec des employeurs potentiels</li> <li>– Il/elle répertorie les places de stages ou d'apprentissage</li> <li>– Il/elle maintient des contacts réguliers avec les secteurs de l'orientation et de la formation professionnelle</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>D'accompagner un apprenant dans une démarche de formation externe</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle informe et explique les problématiques sociales aux autres collaborateurs de l'entreprise.</li> <li>– Il/elle négocie un projet socioprofessionnel avec une entreprise ou un maître d'apprentissage</li> <li>– Il/elle soutient l'apprenant dans l'acquisition de connaissances théoriques et de méthodes d'apprentissage</li> <li>– Il/elle apporte un appui personnalisé à l'apprenant</li> <li>– Il/elle crée des outils de suivi et de management des projets socioprofessionnels</li> <li>– Il/elle met en place des mesures visant à développer l'autonomie de ses référés (transports, logement, etc.)</li> <li>– Il/elle rédige des rapports et bilans pour les partenaires de la formation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situer son action dans un contexte de la formation professionnelle</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle connaît les principes de la formation professionnelle cantonale et fédérale</li> <li>– Il/elle connaît les niveaux et les possibilités de formation en Suisse</li> <li>– Il/elle connaît les plans de formation des écoles professionnelles</li> <li>– Il/elle connaît le soutien offert par l'AI ou d'autres assurances ou dispositifs sociaux dans ce domaine</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orienter son action sur le développement personnel des usagers</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle intègre des activités sensorielles et/ou artistiques aux activités manuelles de l'atelier</li> <li>– Il/elle met en place des activités valorisantes pour l'utilisateur</li> <li>– Il/elle développe des activités permettant aux usagers de s'exprimer</li> </ul>

## 2.9 Processus 9 Développer une action réflexive sur sa fonction et ses tâches

### 2.9.1 Qualification et description de la situation

Le/la MSP inscrit son action professionnelle dans un contexte évolutif dans les domaines social, politique, juridique, professionnel et économique. Il/elle en tient compte dans sa réflexion sur l'accompagnement des personnes. Il/elle met en œuvre cette réflexion lors de la réalisation de concepts d'enseignement, de formation, d'accompagnement et de production. Il intègre ces notions dans le cadre du maintien d'un équilibre entre les aspects productifs, humains et sociaux de son intervention.

### 2.9.2 Niveau des compétences : 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.9.3

### 2.9.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discerner les enjeux socio-culturels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle dispose de connaissances adéquates dans le domaine des conditions cadre professionnelles, des problèmes sociétaux, juridiques et des questions politiques</li> <li>– Il/elle connaît les réseaux périphériques à l'institution</li> <li>– Il/elle connaît les structures de son institution</li> <li>– Il/elle connaît l'existence des associations professionnelles et leur mission</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un pratique réflexive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il mène une pensée réflexive sur ses interventions professionnelles en prenant en compte l'environnement socio-économique</li> <li>– Il/elle ajuste constamment son action aux diverses circonstances environnementales</li> <li>– Il/elle conduit en permanence une réflexion sur l'équilibre entre les enjeux économiques et la mission sociale de sa fonction</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir compte des conditions sociétales dans ses stratégies d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il/elle met en lien les structures, les valeurs et la mission de l'institution ou de l'organisme concerné</li> <li>– Il/elle a recours ou active les réseaux internes ou externes en fonction des situations</li> <li>– Il/elle respecte les cadres juridiques et déontologiques dans son mandat professionnel</li> <li>– Il/elle applique toutes les dispositions favorisant l'égalité entre homme et femme</li> </ul>

### 3. Concept de formation

- La formation menant à un titre MSP ES comprend obligatoirement des moments de cours et de pratique professionnelle (sous forme d'emploi et/ou de stages) formant un ensemble, ceci pour garantir l'acquisition et l'approfondissement des compétences professionnelles.
- La formation de MSP de niveau ES est organisée selon deux modalités:

**Parcours avec stage(s) :** Ce mode de formation prévoit, en alternance avec des périodes de cours, une ou plusieurs périodes de stage, en principe dans des réalités professionnelles différentes.

**Parcours avec emploi:** Ce mode de formation organise une alternance entre des moments de formation en école et des moments de formation sur un lieu de pratique professionnelle ayant une relation professionnelle correspondant au minimum à 50% et faisant l'objet d'un contrat entre l'employeur et l'étudiant. Une séquence d'observation dans un autre champ d'activité que celui exercé dans le cadre du contrat peut être exigé durant la formation.

- Une grande importance est attribuée au lien entre les apports théoriques et pratiques. Ce lien se traduit par une alternance entre la formation théorique et la formation sur le lieu de pratique professionnelle.
- La formation est de type généraliste et débouche sur des qualifications utiles dans tous les domaines cités dans le chapitre « Champ professionnel ».
- Ce concept est matérialisé par :
  - un ancrage important de la formation dans la pratique ;
  - une concordance entre les objectifs de formation à l'école et les objectifs poursuivis sur le lieu de pratique professionnelle ;
  - le développement d'une analyse réflexive sur la pratique professionnelle (analyse de pratique et/ou supervision) ;
  - un accompagnement coordonné entre le lieu de pratique professionnelle et l'école ;
  - l'évaluation de certaines compétences directement sur le lieu de pratique professionnelle.
- Les écoles supérieures du domaine social ont recours aux principes de la formation d'adultes. Ceci se manifeste par un travail actif des étudiants en lien avec leurs expériences, afin d'élargir leurs connaissances professionnelles de manière réflexive et de favoriser leur autonomie d'apprentissage. Elles créent des conditions d'apprentissage qui favorisent tout autant le travail personnel que le travail en équipe ou par projet. Les écoles supérieures du domaine social conduisent les étudiants à être capable de mener une action professionnelle autonome et responsable. Pour cela elles favorisent l'approche méthodique, la pensée interdisciplinaire et l'aptitude à analyser et à évaluer les situations professionnelles complexes. Elles approfondissent également la culture professionnelle et scientifique nécessaires à la maîtrise de ces situations. Elles favorisent la créativité et le développement personnel par un enseignement spécifique ou en intégrant ces notions à d'autres branches.
- Les programmes de formation s'adaptent de manière continue à l'évolution scientifique, économique, technique, sociale, méthodologique et didactique du champ professionnel.

## 4. Admission

### 4.1 Conditions d'admission

Les candidats à la formation de MSP dans une école supérieure doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- CFC ou titre jugé équivalent ou supérieur<sup>2</sup> ;
- Réussite du test d'aptitude organisé par le prestataire ;
- Pré-pratique dans le domaine de l'ES de 400 heures ;
- Produire une déclaration attestant l'absence de procédure judiciaire et/ou de condamnation pour faits incompatibles avec l'exercice de la profession.

Les conditions d'admission sont décrits dans le règlement d'admission de l'école d'une manière transparente.

Est reconnu comme un certificat fédéral de capacité (CFC) dans le domaine correspondant aux études le certificat d'assistant/e socio-éducatif/ve. La personne possédant un CFC dans ce domaine accède à une formation totalisant 3600 heures. Elle est dispensée de la pré-pratique dans le domaine de l'ES.

Les candidat(e)s avec une formation purement scolaire doivent apporter la preuve d'au moins une année de pratique professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur du domaine social.

### 4.2 Procédure d'admission

La procédure d'admission dans une filière MSP en école supérieure doit être formalisée et présentée de manière explicite par chaque prestataire.

Le test d'aptitude vérifie, à l'aide de méthodes appropriées, si le candidat dispose:

- des aptitudes requises par une pratique professionnelle dans le domaine;
- de la motivation pour la profession ainsi que pour la formation;
- de l'aptitude à réussir le parcours et les examens de la formation soit:
  - la capacité à l'expression écrite et orale permettant de suivre une formation ES ;
  - les capacités personnelles, interpersonnelles et professionnelles pour la communication, la collaboration et la réflexion en adéquation avec les attentes de la formation ES.

A cela s'ajoutent les attestations d'expérience professionnelles et la procédure d'admission de l'école.

Pour les candidats à une formation avec emploi, on vérifie également que toutes les conditions pour la formation pratique soient remplies (mentor ou PF, accord de l'employeur, etc.).

---

<sup>2</sup> Est reconnu comme équivalent la maturité gymnasiale ou la maturité spécialisée Certificat d'ECG (y inclus le diplôme d'une école secondaire supérieure intégrée)

Chaque ES peut donner une équivalence pour une procédure d'admission réussie effectuée dans une autre ES.

### 4.3 Situations particulières

Pour s'inscrire à la procédure d'admission à une filière MSP en école supérieure, les candidat-e-s de 22 ans révolus ne disposant pas du titre préalable requis peuvent faire reconnaître et valider leurs compétences et qualifications selon une démarche reconnue.

A l'admission ou au cours des études les écoles peuvent prendre en compte des qualifications déjà acquises antérieurement ou dans un autre contexte de formation ou d'expérience.

Dans le cadre d'un accord entre l'Ortra du domaine social et la SPAS des modèles standardisés de reconnaissance peuvent être définis

### 4.4 Passerelles

Pour obtenir le titre d'une autre filière ES du domaine social, la personne au bénéfice du titre éducateur-éducatrice social-e ES, maître-esse socio-professionnel-le ES ou éducateur-trice de l'enfance ES doit être en activité professionnelle dans le champ correspondant au titre visé. Elle doit y réaliser une pratique professionnelle accompagnée d'un minimum de 1200 heures, conformément aux directives de la formation pratique de la voie en emploi de 3600 heures. Elle doit également réaliser l'examen de diplôme prévu sous chiffre 5.3 et se soumettre à la procédure de qualification finale de la filière correspondante.

## 5. Procédure de qualification

### 5.1 Principes d'évaluation

Tous les domaines de compétences d'une école supérieure de MSP sont évalués selon les critères de réussite fixés par l'école. Les compétences sont évaluées dans des situations professionnelles ou d'école représentatives de l'exercice professionnel. Ces situations peuvent être réelles ou simulées.

Une partie de l'évaluation peut être déléguée aux institutions dans lesquelles se déroule la formation pratique. Dans ce cas, les compétences évaluées par les lieux de la formation pratique sont explicitées.

Les performances et les progrès des étudiants à l'école et dans la pratique sont périodiquement vérifiés.

Quelles que soient les modalités d'appréciation (notes, mentions, ...) la détermination de chaque résultat obtenu dans une catégorie "acquis – non acquis" doit être explicite.

### 5.2 Promotion

Les écoles pratiquent au moins une promotion durant les études. L'évaluation de la pratique est incluse dans la promotion et dans l'admission à l'examen de diplôme respectivement à la qualification finale.

Les écoles rédigent un règlement de promotion et d'examen de diplôme qui règle les points suivants :

- le contenu et le déroulement des évaluations ;
- les conditions de promotion et d'admission à l'examen de diplôme ;
- le déroulement de la promotion et de la procédure de qualification ;
- l'examen de diplôme ;
- les conséquences de performances non remplies (échec) ;
- les bases légales et droits de recours.

Les prestataires de la formation peuvent donner des équivalences pour des validations acquises antérieurement se fondant sur les mêmes critères de validation.

### 5.3 Examen de diplôme

L'examen de diplôme évalue les compétences maîtrisées en situation professionnelle. Il doit particulièrement mettre en évidence les capacités à développer une réflexion approfondie sur la pratique et sur le champ professionnel spécifique.

Il comprend au moins :

- un travail de diplôme ou un travail final, axé sur la pratique ou sur un projet ;
- une évaluation de la pratique professionnelle ;
- un entretien professionnel.

## 6. Formation pratique

### 6.1 Accompagnement dans la pratique

La formation pratique des étudiants de la filière MSP en école supérieure est assurée par un praticien formateur au bénéfice :

- d'une formation dans la filière concernée ou d'un titre jugé équivalent ;
- d'une formation de praticien formateur (300 heures minimum de formation globale dans le sens de l'article 45 pt c.2 de l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle) ou d'un titre jugé équivalent

Il peut être dérogé à cette règle dans des cas particuliers.

### 6.2 Partenariat avec les institutions

La formation pratique est une partie constitutive et qualificative de la formation dans son ensemble. Elle est harmonisée avec la formation théorique. La formation pratique vise en particulier l'application, le transfert et l'élargissement des compétences acquises à l'école. Dans les champs d'activité de l'institution formatrice, l'étudiant-e acquiert des compétences approfondies supplémentaires.

En partenariat avec les milieux professionnels concernés, les écoles définissent les exigences et les conditions de réalisation de la formation pratique. Une procédure de reconnaissance des lieux de pratique peut être mise en place par les écoles. L'école informe les partenaires sur les concepts généraux de la formation et de la formation pratique en particulier, sur l'organisation, la planification de celle-ci et les critères de validation ainsi que sur les objectifs définis par l'école. Les autres objectifs sont déterminés par le lieu de formation pratique, le praticien formateur ou le mentor et l'étudiant.

Les écoles coordonnent la formation pratique dans la voie de formation avec stage ou dans la formation en emploi. Elles mettent à disposition des lieux de pratique les indications nécessaires à la mise en place de la formation pratique. L'école veille à ce que des conditions minimales d'apprentissage soient garanties dans le(s) lieu(x) de formation pratique. Une ou plusieurs visites dans le lieux de la formations pratique sont organisées par les écoles. Les institutions aménagent des situations qui permettent l'exercice des qualifications et compétences développées dans le présent plan d'étude cadre

Les conditions du déroulement de la formation pratique font l'objet d'un contrat ou d'une convention de formation liant l'école, l'institution et l'étudiant-e. Cette convention règle:

- la référence au concept de la formation pratique
- les conditions formelles du suivi (entretiens formateurs, temps pour la supervision et la réalisation des travaux personnels, ...)
- les aspects sur lesquels porte l'évaluation de la pratique professionnelle
- les modalités du rapport d'évaluation de la pratique et les indications pour la formulation par le praticien formateur d'un préavis de validation
- les modalités de contacts et de collaboration entre l'école et le lieu de la formation pratique.

Si les conditions minimales d'apprentissage ne sont pas remplies sur le lieu de formation pratique, l'école peut retirer sa collaboration et, de fait, interrompre la formation pratique de l'étudiant dans l'institution en question.

## 7. Domaines de formation et dotation horaire

### 7.1 Répartition des heures de formation

Les heures de formation se répartissent selon les tableaux ci-dessous dans les formes d'apprentissages et les domaines principaux présentés. Elles doivent impérativement totaliser 5400 heures pour la voie sans CFC du domaine et 3600 heures avec CFC du domaine correspondant. Tous les autres chiffres sont donnés à titre indicatif. Chaque école présente un plan d'étude qui précise la répartition des heures de formation dans les différentes formes et les différents domaines.

FORMES D'APPRENTISSAGES	Avec stage	Avec emploi	Avec stage	Avec em- ploi
	Sans CFC du do- maine	Sans CFC du domaine	Avec CFC du domaine	Avec CFC du domaine
Périodes de contact	1800	1800	1200	1200
Travail personnel	1200	900	900	600
Pratique professionnelle accompagnée (entraînement et transfert)	1800	1020	900	480
Activité professionnelle au sens de l'art. 4 al. 3 de l'ord. fédérale	---	1080	---	720
Travail de diplôme et examens profes.	600	600	600	600
<b>Total des heures</b>	<b>5400</b>	<b>5400</b>	<b>3600</b>	<b>3600</b>

La pratique professionnelle accompagnée correspond à la définition décrite au chapitre 6. Il s'agit d'une pratique structurée et organisée en vue du développement des compétences d'intégration et de transfert, soumise à évaluation.

DOMAINES	Processus	Heures de contact				
		centraux	CFC autre		CFC ASE	
			Indicatif	Fourchette	indicatif	Fourchette
<b>Développement humain</b> : <i>Connaître et comprendre de manière approfondie le développement humain normal et pathologique, sur les plans physiologique et psychologique</i>	1 et 2	300	250 - 350	180	150 – 230	
<b>Environnement de travail du/de la MSP</b> : <i>Situer de manière circonstanciée son action de MSP dans un contexte plus général. Connaître l'environnement socio-économique et juridique. Adapter sa pratique professionnelle en conséquence</i>	7 et 8	350	300 – 400	180	150 – 180	
<b>Accompagnement pédagogique</b> : <i>Concevoir et mettre en œuvre une pédagogie spécifique en milieu de travail ou dans des centres professionnels spécialisés en tenant compte des problématiques du public concerné</i>	1 et 4	400	370 – 430	280	250 – 310	
<b>Formation personnelle et développement des compétences sociales</b> : <i>Acquérir de manière approfondie des outils personnels, sociaux, procéduraux ou administratifs permettant au MSP d'optimiser ses actions et ses interventions</i>	5 et 9	350	300 – 400	180	150 – 210	
<b>Gestion d'un atelier</b> : <i>Organiser et gérer de manière autonome un atelier en fonction de ses spécificités en tenant compte des impératifs de production et apporter les adaptations nécessaires en fonction de son action éducative</i>	3, 6 et 7	400	370 - 400	380	350 - 410	
<b>Total</b>		<b>1800</b>		<b>1200</b>		

## 7.2 Contenus thématiques généraux

Les écoles fixent dans leurs plans d'études respectifs et dans les règlements des études la manière dont elles traitent dans leur offre de formation les sujets suivants :

- l'égalité entre hommes et femmes, (voir processus 9 et ses compétences)
- la gestion durable des ressources,
- les compétences interculturelles, (voir processus 5 et ses compétences)
- la sécurité sur le lieu de travail (voir processus 6 et ses compétences)
- la protection de l'environnement, (voir processus 3 et ses compétences)
- la protection de la santé (voir processus 6 et ses compétences)

L'interculturalité, la sécurité et la santé au travail et la protection de l'environnement sont des sujets à aborder dans la formation. Ils sont traités principalement dans les processus indiqués à côté des sujets ci-dessus. Les autres thèmes sont également abordés pendant la formation, mais non inclus dans des processus spécifiques

## 8. Titre

La formation conduit à l'obtention du titre:

*En français :*

**maîtresse socioprofessionnelle dipl. ES**  
**maître socioprofessionnel dipl. ES**

*En allemand :*

**dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF**  
**dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF**

*En italien :*

**maestra socio-professionale dipl. SSS**  
**maestro socio-professionale dipl. SSS**

*En anglais*

**Agogical workshop supervisor with college of higher  
vocational education and training Diploma**

## 9. Définitions

### 9.1 Terminologie

Qualification	On entend par qualification une association de compétences reconnues et encouragées comme telles par un observateur extérieur. Une personne qualifiée pour une certaine fonction doit être en mesure de répondre aux attentes liées au profil déterminé pour cette fonction	Source :H. Maurer, B Gurzeler ; Handbuch Kompetenzen, h.e.p. verlag, Berne, 2005
Compétence	<p>La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte données (...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter),</li> <li>• des savoirs procéduraux (savoir comment procéder),</li> <li>• des savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer),</li> <li>• des savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire),</li> <li>• des savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire),</li> <li>• des savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre). »</li> </ul>	<p>LE BOTERF (G), 1995, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'organisations.</p> <p>LE BOTERF (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation.</p>

## 9.2 Niveaux de qualification

Tableau résumé des niveaux de compétence (utilisés dans les processus)

### Descripteurs définissant les niveaux du Cadre Européen des Certifications professionnelles – CEC

Chacun des huit niveaux est défini par un ensemble de descripteurs indiquant les acquis de l'apprentissage attendus d'une certification de ce niveau quel que soit le système de certification.

Acquis de l'apprentissage correspondant au niveau	<b>Savoirs</b> <i>Dans le cadre du CEC, les savoirs sont décrits comme étant théoriques ou factuels.</i>	<b>Aptitudes</b> <i>Dans le cadre du CEC, les aptitudes sont décrites comme étant cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments)</i>	<b>Compétences</b> <i>Dans le cadre du CEC, les compétences sont décrites en terme de prise de responsabilité et d'autonomie.</i>
1	• savoirs généraux de base	• aptitudes de base pour effectuer des tâches simples	• travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré
2	• savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études	• aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	• travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie
3	• savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études.	• gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base	• prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études • adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
4	• savoirs factuels et théoriques dans de larges contextes dans un domaine de travail ou d'études	• gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail ou d'études	• s'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer • superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail ou aux études
5	• savoirs étendus, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs	• gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques d'expertise pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	• gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles • réviser et développer ses performances et celles des autres

<p><b>6</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• savoirs approfondis d'un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aptitudes avancées, en faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles</li> <li>• prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif</li> </ul>
<p><b>7</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale</li> <li>• conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gérer et transformer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles</li> <li>• prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnels et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes</li> </ul>
<p><b>8</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées et maîtrise des techniques liées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'études, y compris en matière de recherche</li> </ul>

Source : Commission des Communautés européennes, document COM (2006) 479 final – document CECP, « Recommandation du Parlement européen et du Conseil établissant le cadre européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie »

## 10. Perspectives professionnelles

Le maître-sse socioprofessionnel-le dipl. ES dispose dans la pratique des possibilités habituelles de perfectionnement professionnel :

- Approfondissement et spécialisation professionnels
- Prise en charge de fonctions de cadre
- Prise en charge de fonctions de formation

La formation professionnelle continue s'effectue au travers de cours de formation continue, de voie de formation menant à des certificats, des études post-diplôme, etc.

Le diplôme ES permet l'accès aux formations post-grade du domaine ES. Les Hautes Ecoles spécialisées décident des conditions d'accessibilité des diplômés ES à leurs cursus de formation.

La reconnaissance internationale des diplômes ES n'est pour l'instant pas encore réglée.

Le plan d'études cadre entre en vigueur avec l'approbation de l'OFFT.

Etabli par l'Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social et la Plate-forme suisse des formations dans le domaine social.

Berne, le 15 septembre 2008

OrTra S  
Organisation faîtière suisse  
du monde du travail du domaine social  
La présidente

SPAS  
Plate-forme suisse des formations  
dans le domaine social  
Le président

Ulla Grob-Menges

Eusebius Spescha

Le PEC est approuvé

Berne, le ..... 2008

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie  
La Diréctrice

Dr. Ursula Renold

Langue de rédaction : français

#### Auteurs

Laurent Prêtre, centre de formation sociale Yverdon-les-Bains  
Gilbert Bertschi, centre de formation sociale Yverdon-les-Bains  
Gabriel Carron, ESTS Sion

#### Traductions

version en allemand :     Sonia Zwimpfer, Fribourg  
                                   Antoinette Moser, Fribourg  
                                   Xavier Kaufmann, Vevey

Version en italien :        Monica Conti Rossini Kelly, Brissago  
                                   Mauro Martinelli, Losanna  
                                   Margherita Malé-Stolz, Avegno