

**Révision des bases de la formation d'assistante socio-
éducative/assistant socio-éducatif**

Rapport sur la consultation interne à la branche

01.03.2019

Sommaire

1. Vue d'ensemble de la consultation	2
2. Vue d'ensemble des résultats	2
3. Réactions les plus importantes sur les différents thèmes	3
<i>Formation raccourcie</i>	3
<i>Formation dans la pratique professionnelle en entreprise et dans des lieux d'apprentissage comparables</i>	3
<i>Ecole professionnelle</i>	3
<i>Cours interentreprises (CI)</i>	4
<i>Exigences concernant les formateurs/-trices professionnels</i>	4
<i>Procédure de qualification</i>	5
<i>Profil de qualification</i>	6
<i>Domaines de compétences opérationnelles</i>	6
<i>Compétences opérationnelles et objectifs évaluateurs selon les lieux d'apprentissage</i>	6
<i>Annexes au plan de formation</i>	6
4. Mise au net et prochaines étapes	7
Annexe	8

1. Vue d'ensemble de la consultation

La consultation interne à la branche à l'ordonnance sur la formation et au plan de formation concernant la formation professionnelle initiale d'assistant-e socio-éducatif/-ve a eu lieu entre octobre et décembre 2018. Une invitation à participer à la consultation a été envoyée à toutes les 36 organisations de SAVOIRSOCIAL, aux écoles professionnelles concernées, à la Plate-forme suisse des formations dans le domaine social (SPAS), à la Conférence spécialisée des hautes écoles suisses de travail social (SASSA) et à l'Organisation nationale faîtière du monde du travail en santé (OdASanté). Les organisations ont eu la possibilité de se prononcer par rapport à l'ordonnance sur la formation, au plan de formation ainsi qu'aux annexes au plan de formation.

Sur les 64 organisations sollicitées, 40 ont participé à la consultation, avec la répartition suivante:

- 17: OrTras cantonales et régionales (KOdA)
- 5: Employeurs du domaine social (CI ES)
- 1: Association professionnelle du domaine social (APS)
- 1: Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
- 3: organisations partenaires
- 12: prestataires de formation
- 1: contribution commune supplémentaire des écoles professionnelles de Suisse alémanique ¹

Les prises de position se répartissent de la manière suivante en ce qui concerne les langues:

- 28 (=70%) allemand
- 11 (=27.5%) français
- 1 (=2.5%) italien

2. Vue d'ensemble des résultats

Nous constatons un grand intérêt des membres de SAVOIRSOCIAL pour la révision et une grande volonté de leur part de réfléchir en profondeur aux bases de formation révisées. La plupart des réactions reçues sont complètes et bien détaillées. Nous considérons cela comme un avantage en vue de l'adaptation de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation.

La majorité des répondant-e-s est d'accord avec le projet d'ordonnance sur la formation. De nombreuses remarques ont été faites concernant la formation raccourcie, les exigences particulières pour les formateurs/-trices formateurs/-trices ainsi que concernant la procédure de qualification. On constate des objections en particulier dans le cas des cours interentreprises et de la répartition des objectifs évaluateurs entre les trois lieux d'apprentissage.

Le profil de la profession au plan de formation est également très bien accueilli. La vue d'ensemble des domaines de compétences et les compétences opérationnelles sont accueillies favorablement dans une majorité des cas. Des critiques ont été faites en ce qui concerne le domaine de compétences qui contient aussi bien des compétences opérationnelles générales que des compétences opérationnelles spécifiques.

¹ Lors d'une réunion, les écoles se sont mises d'accord sur un certain nombre de points avec une majorité des deux tiers dans chaque cas.

Au sein des compétences opérationnelles, les descriptifs de situations sont jugés de meilleure qualité que les objectifs évaluateurs y relatifs. Enfin, de nombreuses propositions d'adaptation ont été faites.

3. Réactions les plus importantes sur les différents thèmes

Formation raccourcie

Dans le projet d'ordonnance sur la formation, la formation raccourcie de deux ans n'est plus réglée de manière explicite². Plus de la moitié des répondant-e-s ne sont pas d'accord avec cela. Les arguments avancés sont les suivants: les règles actuelles ont fait leurs preuves et, dans de nombreux cantons, il existe des modèles de grande qualité répondant aux attentes des adultes. En outre, la formation raccourcie a une grande importance pour les personnes en reconversion (mot-clé: pénurie de personnel qualifié) et constitue une possibilité intéressante de passerelle pour les aide en soins et accompagnement. Le fait de régler la formation raccourcie dans l'Ordonnance sur la formation d'assistant-e socio-éducatif/-ve garantirait une mise en œuvre harmonisée au niveau suprarégional. Certains participants à la consultation craignent que, en renonçant à une mention explicite de la formation raccourcie, il y ait un démantèlement des offres correspondantes dans les cantons.

Les mesures d'accompagnement proposées obtiennent le soutien d'une majorité de répondant-e-s: élaboration d'un programme de formation correspondant, notice explicative pour les entreprises, préoccupations défendues auprès des cantons. Les répondant-e-s estiment que, à ce sujet, il est important que SAVOIRSOCIAL adopte une position ferme par rapport aux cantons.

Formation dans la pratique professionnelle en entreprise et dans des lieux d'apprentissage comparables

La plupart des répondant-e-s sont d'accord avec la subdivision en 3,5 jours de formation en entreprise et 1,5 jour de formation à l'école.

Les prescriptions concernant les stages durant la formation initiale organisée en école ont avant tout donné lieu à des prises de position en provenance de Suisse romande. Dans l'ensemble, la marge de manœuvre entre 65 et 90 semaines de stages est jugée trop grande et la durée des stages durant la première année d'apprentissage est jugée trop courte.

Ecole professionnelle

Les quatre cinquièmes des répondant-e-s approuvent la répartition proposée concernant les jours d'école. Toutefois, il est parfois demandé qu'une règle moins rigide soit trouvée, afin de permettre également des modèles régionaux.

En ce qui concerne l'attribution d'un certain nombre de leçons par domaine de compétences, quelques répondant-e-s critiquent le fait que le nombre d'objectifs évaluateurs soit très différent selon l'orientation, mais que le nombre de leçons à disposition soit le même dans tous les cas.

La distinction entre objectifs évaluateurs des cours interentreprises et objectifs évaluateurs de l'école professionnelle ne semble pas toujours claire; dans ces conditions, on souhaite généralement un déplacement (des objectifs évaluateurs des cours interentreprises vers les objectifs évaluateurs de l'école professionnelle).

² La raison à cela est que la possibilité d'une formation raccourcie est déjà prévue dans la Loi sur la formation professionnelle (LFPr, art. 18) et dans l'Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr art. 8 al. 7).

Cours interentreprises (CI)

Presque la moitié des répondant-e-s, en majorité des OrTra cantonales/régionales, souhaitent une augmentation des jours réservés pour les cours interentreprises jusqu'à 24, y compris deux à trois jours «libres», sans objectifs évaluateurs prescrits. Une grande association de branche se positionne de manière résolue contre une augmentation du nombre de cours interentreprises.

Quelques répondant-e-s critiquent le rapport $\frac{3}{4}$ à $\frac{1}{4}$ entre CI généraux et CI spécifiques à l'orientation; selon eux, le rapport devrait être inversé. Dans ce contexte, il est souligné que, pour les apprenti-e-s, il est important que les CI soient proposés de manière spécifique à une orientation. On craint une surcharge des apprenti-e-s s'ils/elles doivent traiter des sujets auxquels ils/elles ne sont pas confrontés dans la vie professionnelle au quotidien.

En outre, la forte fragmentation des cours est critiquée; elle conduit à des redondances au niveau du contenu (par exemple, les phases d'introduction et de fin de chaque cours d'une journée occupent un espace relativement important).

Une majorité s'est prononcée de manière critique sur la question de savoir si les thèmes du plan de formation sont bien couverts dans les cours interentreprises. Certain-e-s estiment que les objectifs évaluateurs des cours interentreprises ne sont pas assez distincts des objectifs évaluateurs des écoles professionnelles. Quelques répondant-e-s se réfèrent dans ce contexte à l'objectif des cours interentreprises: ceux-ci doivent se concentrer sur l'acquisition de compétences opérationnelles pratiques ne pouvant pas être transmises dans la pratique en entreprise. Il est souhaité qu'on procède à un réexamen des objectifs évaluateurs des cours interentreprises en ce qui concerne leur contenu, leur structuration et leur répartition sur les années d'apprentissage.

Exigences concernant les formateurs/-trices professionnel-le-s

Une majorité des répondant-e-s approuve les exigences définies pour les formateurs/-trices professionnel-le-s. La réduction du pourcentage de travail des formateurs/-trices à 60% est considérée de manière critique. Dans la pratique, on constate souvent une certaine précarité en ce qui concerne la dotation en postes; pour des raisons financières, la proportion de personnel spécialisé est fixé au standard minimum. Dans ce contexte, on constate qu'aucun créneau horaire n'est prévu pour l'accompagnement des apprenti-e-s. Avec la baisse du pourcentage, on craint une perte de qualité dans l'accompagnement des apprenti-e-s.

Quelques répondant-e-s se réfèrent à la liste des exigences minimales établie par SAVOIRSOCIAL. Selon eux/elles, cette liste est indispensable, mais elle doit être adaptée. Dans l'ordonnance actuelle sur la formation d'assistant-e socio-éducatif/-ve, il est mentionné à l'art. 13.2 que SAVOIRSOCIAL définit quelles sont les qualifications reconnues équivalentes dans ce domaine professionnel. Cet article ne figure plus dans le projet d'ordonnance sur la formation révisée.

Les prescriptions pour les formateurs/-trices et professionnel-le-s -e- pour la formation d'un-e apprenti-e sont accueillies favorablement dans une majorité de cas.

Quelques répondant-e-s, surtout de Suisse romande, considère la proposition trop radicale. Différentes propositions d'adaptation ont été faites, concernant les pourcentages de poste des formateurs/-trices. En tout cas, et c'est une exigence qui est revenue plusieurs fois, il est important que les formateurs/-trices soient présent-e-s dans l'entreprise les mêmes jours que les apprenti-e-s.

La situation est similaire en ce qui concerne les réactions par rapport aux prescriptions pour les professionnel-le-s chargé-e-s de la formation d'autres apprenti-e-s. Dans ce cas également, la proposition est parfois considérée comme trop drastique.

Procédure de qualification

Réflexion par écrit

Une majorité des répondant-e-s accueille favorablement l'idée d'une réflexion par écrit. Cependant, il existe des incertitudes quant à la mise en œuvre concrète et au niveau de réflexion souhaité. L'évaluation d'une réflexion sur trois ans est considérée comme très difficilement réalisable et ne devrait pas être effectuée avant la procédure de qualification mais dans le cadre de celle-ci. Plusieurs fois, il est proposé de consigner l'examen pratique par écrit dans un document qui contiendrait également une réflexion. Ce document pourrait ensuite servir de base à l'entretien professionnel.

Durée de l'examen pratique

Deux tiers des répondant-e-s approuvent une réduction de la durée de l'examen. En particulier, parce que cela réduirait la charge globale pour les apprenti-e-s et le travail nécessaire pour les entreprises. Cependant, la réduction à quatre heures est considérée comme exagérée par certain-e-s répondant-e-s. Un nombre plus élevé d'heures permettrait une plus grande pertinence pour certaines compétences comme par exemple la fiabilité sur une journée entière, la résistance au stress, les compétences en matière de planification, la mise en lumière des compétences transversales. A l'opposé, quelques répondant-e-s peuvent également envisager un raccourcissement du travail pratique, car quatre heures peuvent être fatigante aussi bien pour les expert-e-s que pour les personnes accompagnées.

En outre, la question est posée de savoir s'il sera possible de disposer de suffisamment d'expert-e-s et on se demande également si les coûts seront supportés par les cantons. Il convient d'examiner s'il pourrait être possible de fonctionner avec un-e seul-e experte-e sur place, avec comme seconde personne le/la supérieur-e hiérarchique respectivement le/la formateur-trice.

Lors de l'élaboration du travail pratique prescrit, il conviendrait d'intégrer les expériences faites en Suisse romande.

Pondération des positions

Presque la moitié des répondant-e-s rejette la pondération des positions. Il est demandé que, dans l'examen pratique, tous les domaines de compétences soient examinés. La pondération devrait correspondre à la répartition des domaines de compétences dans le plan de formation. Différentes propositions de modification sont faites en ce qui concerne la pondération; par exemple «accompagnement au quotidien 50%, agir dans des situations exigeantes/soutien aux processus de formation, développement et soins 30%, entretien professionnel 20%».

Examen écrit (connaissance professionnelles)

Une large majorité des répondant-e-s approuve la durée de l'examen écrit. La pondération devrait être adaptée au déroulement de l'examen dans le temps.

Réussite, calcul des notes, pondération des notes

En ce qui concerne la pondération des domaines de qualification, on constate une répartition équilibrée des réponses. Près de la moitié des répondant-e-s sont d'accord avec la pondération proposée. On critique le fait que les prestations théoriques (60%) aient plus de poids que les prestations pratiques (40%). Différentes propositions concrètes ont été faites en ce qui concerne l'adaptation de la pondération. Dans la prise de position commune des écoles professionnelles de Suisse alémanique, il est proposé que l'examen des connaissances professionnelles, de l'enseignement de la culture générale et la note d'expérience nécessitent ensemble l'obtention d'une moyenne de 4 pour que l'examen soit réussi.

Profil de qualification

Profil professionnel

Deux tiers des répondant-e-s approuvent le profil professionnel proposé. Quelques répondant-e-s articulent des propositions pour étendre le profil professionnel. En outre, il a été signalé qu'il apparaît trop peu clairement que les assistant-e-s socio-éducatifs/-ves travaillent également avec les jeunes.

Parfois, on signale des formulations manquant de clarté. En outre, certains thèmes ont été mentionnés comme étant trop peu présents (selon certains répondant-e-s) dans le plan de formation. De plus, l'abréviation «BeP» ne devrait pas être utilisée pour les personnes accompagnées (en allemand), car il y aurait risque de confusion.

Niveau d'exigences

Près de la moitié des répondant-e-s approuve le niveau d'exigences du profil de qualification. D'une manière générale, il a été signalé que l'attribution des objectifs évaluateurs aux niveaux de taxonomie (niveaux K) devrait être vérifiée.

Domaines de compétences opérationnelles

Deux bons tiers des répondant-e-s approuvent les compétences opérationnelles présentées. Une demande importante, notamment de la part des écoles professionnelles, est une séparation des compétences opérationnelles générales et spécifiques dans les domaines de compétences opérationnelles. Cela concerne les compétences opérationnelles e1, e2 et e3. Plusieurs fois, il a été recommandé d'intégrer la compétence opérationnelle e2 «prendre congé de personnes accompagnées» dans une autre compétence opérationnelle, car elle manquerait de consistance, seule. En ce qui concerne la compétence opérationnelle b7 «créer un environnement qui stimule la mobilité», il a été suggéré de la compléter avec des mesures de promotion de la santé, et de vérifier quels recouvrements il peut y avoir avec b4 «organiser l'environnement quotidien». En outre, il a été signalé que, pour les compétences opérationnelles des domaines c et f, il y a des chevauchements en ce qui concerne l'empowerment/efficacité personnelle et les aspects formation/développement/soins. Dans l'ensemble, de nombreux thèmes manquants ont été mentionnés pour les domaines de compétences, comme par exemple les aspects musicaux et créatifs, l'encouragement linguistique, l'inclusion, le jeu ou la numérisation.

Compétences opérationnelles et objectifs évaluateurs selon les lieux d'apprentissage

Dans la consultation, chaque domaine de compétences opérationnelles a donné lieu à une évaluation séparée. Les réactions sont extrêmement diverses et très concrètes. Dans l'ensemble, les situations d'action ont été considérées comme cohérentes. Parfois, il y a des propositions concrètes de modification ou de suppression. En ce qui concerne les objectifs évaluateurs, de nombreux souhaits d'adaptation sont mentionnés, en particulier concernant la formulation et les niveaux de taxonomie.

Annexes au plan de formation

Annexe 1: Liste des instruments de garantie et de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale, ainsi que de promotion de la qualité

Les instruments mentionnés dans l'annexe 1 sont accueillis favorablement par les répondant-e-s. D'autres listes sont proposées en complément, comme p.ex. une liste pour les écoles, qui comprendrait explicitement des ressources de connaissances en fonction des situations.

Une majorité des répondant-e-s approuvent la liste des gestes/actes médico-techniques pour l'orientation personnes âgées. Pourtant, certain-e-s répondant-e-s estiment que, en lien avec cette liste, il y a un risque de confusion avec la profession

d'assistant-e en soins et santé communautaire. A l'opposé, certain-e-s mettent en évidence le fait que cette liste est importante pour le maintien de l'orientation «personnes âgées». Dans plusieurs cas, l'ampleur de la liste a été critiquée; les objectifs évaluateurs donnés ne suffiraient pas pour apprendre les actes/gestes en question. En outre, différents compléments et des adaptations de contenu ont été demandés.

Annexe 2: Mesures d'accompagnement pour la sécurité au travail et la protection de la santé

Il n'y a que peu de remarques par rapport à l'annexe 2. Les répondant-e-s sont conscient-e-s que cette annexe est un complément au plan de formation et qu'elle a été élaborée il y a peu.

Annexe 3: Tableaux cliniques et symptômes

Presque la moitié des répondant-e-s n'approuvent pas l'annexe. Nombreux/-euses sont ceux/celles qui se demandent si une annexe sur le thème «tableaux cliniques et symptômes» est nécessaire et pourquoi ce thème précis a été choisi. Il y a de nombreux autres domaines qui pourraient faire l'objet d'une annexe (par exemple modèles de communication, formes de handicap, etc.). On craint que la liste pourrait conduire à des restrictions et qu'on n'apprenne que ce qui est prescrit. Il y a de nombreuses propositions d'adaptation et de compléments par rapport au contenu.

4. Mise au net et prochaines étapes

Toutes les prises de position reçues vont être examinées et synthétisées par la direction du projet. Ensuite, le plan de formation va être mis au net par les représentant-e-s de branche d'INSOS Suisse, kibesuisse, CURAVIVA Suisse et pro enfance.

La consultation a mis en évidence que les contenus des cours interentreprises doivent être adaptés une nouvelle fois. Dans ce contexte, les cours interentreprises vont être discutés – après intégration des prises de position dans le plan de formation – avec les représentant-e-s compétent-e-s à la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation d'assistant-e socio-éducatif/-ve. On examinera les contenus, la structure des objectifs évaluateurs ainsi que la répartition des cours sur les années d'apprentissage.

La procédure de qualification va être discutée de manière préalable au sein d'un groupe de travail composé des partenaires de formation et de la direction du projet. Toutes les autres réactions concernant l'ordonnance sur la formation seront discutées lors des prochaines réunions de la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation d'assistant-e socio-éducatif/-ve et ensuite approuvées avec le plan de formation à l'attention du comité directeur de SAVOIRSOCIAL. Ensuite, on procédera à l'adaptation des bases de formation en français et en italien.

La demande de ticket auprès du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) – remise de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation en trois langues ainsi que du concept d'information et de formation – devra se faire à la fin octobre 2019 au plus tard.

Ensuite, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) réalisera une procédure d'audition auprès des cantons et des milieux intéressés. Il y aura ensuite édicton de l'ordonnance sur la formation et approbation du plan de formation. La formation avec nouvelles bases légales débutera en août 2021.

Annexe

Les organisations suivantes ont transmis une prise de position:

1. Berufsbildungszentrum G&S BBZG, Sursee
2. Berufsbildungszentrum Schaffhausen
3. Berufsfachschule Basel
4. Berufsfachschule für Gesundheits- und Sozialbereiche St. Gallen, Custerhof Rheineck
5. Berufsfachschule Winterthur
6. Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern
7. Berufsfachschule Gesundheit und Soziales Brugg
8. Ceff santé social St-Imier
9. Curaviva Schweiz
10. Ecole d'assistant-e-s socio-éducatif-ve-s
11. Ecole Pierre Coullery, CIFOM La Chaux-de-Fonds
12. ESSG / Ecole prof. santé-social, Posieux
13. FORMAS
14. gemeinsame Eingabe der Berufsfachschulen Deutschschweiz³
15. Gesundheitlich-Soziale Berufsfachschule Olten
16. INSOS Schweiz
17. Kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz
18. OdA Gesundheit und Soziales Aargau
19. Oda Gesundheit und Soziales Graubünden
20. OdA Gesundheit und Soziales Thurgau
21. OdA Gesundheit und Soziales SG, AR, AI und FL
22. OdASanté
23. OdA Soziales beider Basel
24. OdA Soziales Bern
25. OdA Soziales Schaffhausen
26. OdA Soziales Zürich
27. OrTra jurassienne santé-social
28. Ortra santé-social - Fribourg
29. Ortra santé-social Berne francophone
30. OrTra santé-social genève
31. OrTra Santé-Social Vaud
32. OrTra Santé Social Valais
33. SASSA - Fachkonferenz Soziale Arbeit
34. SOdAs Stiftung OdA Gesundheit und Soziales im Kanton Solothurn
35. SODK – Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
36. SPAS – Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich
37. SZB – Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen
38. Vahs - Verband anthroposophische Heilpädagogik und Sozialtherapie in der Schweiz.
39. VPOD - Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
40. Zodas

³ Position commune des écoles suivantes: Berufsbildungszentrum G&S BBZG Sursee; Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern; Berufsfachschule Basel; Berufsfachschule Gesundheit und Soziales Brugg; Berufsfachschule Winterthur; Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales Weinfelden; Berufsfachschule für Gesundheits- und Sozialbereiche St. Gallen; GSBS Solothurn; Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur.