

**Examen quinquennal de la formation Aide en soins et  
accompagnement AFP  
Rapport de l'organe responsable**

*Version du 29 novembre 2018*

**Sommaire**

<b>1</b>	<b>Enquête.....</b>	<b>3</b>
1.1	Principe de l'enquête.....	3
1.2	Questions à tous les destinataires de l'enquête.....	3
1.3	Taux de retour et représentativité.....	4
<b>2</b>	<b>Evaluation de la pertinence et des contenus de la formation .....</b>	<b>5</b>
2.1	Intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes .....	5
2.2	Intérêt de la formation pour le groupe cible des adultes .....	6
2.3	Pertinence du niveau d'exigences et du volume de la matière enseignée .....	6
2.3.1	Niveau d'exigences.....	6
2.3.2	Volume de la matière enseignée .....	7
2.4	Pertinence de l'orientation de la formation .....	7
2.5	Mise en œuvre de la formation et réalisation des objectifs dans les établissements de la pratique .....	8
2.6	Evaluation du profil de qualification (domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles) dans la perspective des besoins de la pratique.....	8
2.7	Catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources.....	10
2.8	Evaluation de la structure de la formation par les enseignants des écoles professionnelles .....	10
2.9	Evaluation de la structure du programme par le lieu de formation CI.....	11
2.9.1	Répartition des journées de cours interentreprises entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles.....	11
2.9.2	Structure du programme des cours interentreprises (thèmes, durée et chronologie).....	11
2.9.3	Mise en œuvre et réalisation des objectifs.....	12
2.9.4	Attestations de compétences et note d'expérience dans les cours interentreprises.....	12
2.9.5	Besoin d'intervention dans le domaine des CI.....	12
2.10	Evaluation du profil professionnel.....	12
<b>3</b>	<b>Evaluation de la procédure de qualification .....</b>	<b>13</b>
3.1	Domaine de qualification « Travail pratique individuel » .....	13
3.2	Domaine de qualification « Connaissances professionnelles » .....	13
3.3	Domaine de qualification « Attestations de compétences dans la pratique ».....	14
3.3.1	Principe adopté pour les attestations de compétences dans la pratique .....	14

3.3.2	Moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique	14
3.3.3	Besoin d'intervention dans le domaine des attestations de compétences dans la pratique.....	15
3.4	Pondération des domaines de qualification et conditions de réussite.....	15
3.5	Directives concernant la procédure de qualification.....	15
<b>4</b>	<b>Evaluation des instruments destinés à promouvoir la qualité de la formation.....</b>	<b>15</b>
4.1	Modèle de formation pratique.....	15
4.1.1	Evaluation par le lieu de formation pratique.....	15
4.1.2	Evaluation par l'école professionnelle.....	16
4.1.3	Evaluation par les cours interentreprises.....	16
4.1.4	Evaluation de la coopération entre les lieux de formation.....	16
4.1.5	Besoin d'intervention dans le modèle de formation pratique.....	16
4.2	Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation ....	17
4.2.1	Concept.....	17
4.2.2	Guide et formulaire relatifs au journal d'apprentissage.....	17
4.2.3	Guide et formulaire pour l'entretien structuré personne en formation – formateur / formatrice.....	17
4.2.4	Formulaire « Rapport de formation ».....	18
4.2.5	Introduction par l'école.....	18
4.2.6	Besoin d'intervention dans le domaine « Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation ».....	18
<b>5</b>	<b>Résumé.....</b>	<b>18</b>
5.1	Besoin d'intervention selon l'enquête menée par l'organe responsable.....	18
5.2	Besoin d'intervention selon la prise de position du SEFRI.....	19
5.3	Besoin d'intervention selon la prise de position de la CSFP.....	20

## 1 Enquête

### 1.1 Principe de l'enquête

L'enquête a été conduite par les OrTra cantonales/régionales. L'organe responsable a renoncé à la mener à grande échelle et seuls les acteurs participant activement à la formation d'ASA ont été invités à y prendre part. Pour déterminer les destinataires, les OrTra cantonales/régionales ont reçu le profil suivant :

Fonction	Nombre d'institutions / de personnes sollicitées
Formatrices/formateurs et responsables de la formation dans les établissements de formation pratique	Selon le nombre d'apprenti-e-s dans le champ d'intervention des OrTra cantonales/régionales. Au moins un établissement par secteur de prise en charge devait être sollicité. Au total, 172 établissements ont reçu le questionnaire.
Responsables des cours interentreprises de l'OrTra cantonale/régionale	1 personne représentant le domaine Santé et 1 personne représentant le domaine Social. Au total, 36 responsables de CI ont reçu le questionnaire.
Responsables de la filière à l'école professionnelle	1 responsable par école professionnelle dans le champ d'intervention des OrTra cantonales/régionales.
Chef-fe-s expert-e-s	L'enquête auprès des chef-fe-s-expert-e-s a été conduite par l'OdASanté sur la base des listes établies pour les domaines de la santé et du social.

### 1.2 Questions à tous les destinataires de l'enquête

Tous les participants à l'enquête ont répondu aux questions générales ci-après concernant la formation :

- Intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes
- Intérêt de la formation pour le groupe cible des adultes
- Evaluation du niveau d'exigences de la profession
- Evaluation du nombre de ressources à transmettre (« volume de la matière enseignée »)
- Evaluation de l'orientation de la formation pour les différents secteurs de prise en charge
- Evaluation de l'adéquation des contenus de la formation dans les trois lieux de formation (question posée à tous les participants, hormis les chef-fe-s-expert-e-s)

Questions spécifiques posées aux formatrices/formateurs et aux responsables de la formation dans les établissements de la pratique :

- Possibilité de transmettre les contenus de la formation
- Possibilité d'atteindre les objectifs de formation
- Correspondance des compétences opérationnelles en fin de formation avec les besoins de la pratique
- Evaluation des instruments de formation proposés par le manuel en termes d'applicabilité et d'efficacité/de soutien dans la formation pratique
- Evaluation du concept et des instruments relatifs aux attestations de compétences dans la pratique

Questions spécifiques posées aux responsables des cours interentreprises (CI) des OrTra cantonales/régionales :

- Répartition des journées de CI entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles
- Structure du programme des CI (thèmes, durée et chronologie)
- Possibilité de traiter les thèmes des différents CI et d'atteindre les objectifs de formation
- Soutien apporté par le modèle de formation pratique dans les CI
- Pertinence de l'absence d'attestations de compétences et de note d'expérience dans les CI

Questions spécifiques posées aux responsables de la filière à l'école professionnelle :

- Possibilité de mettre en œuvre et d'atteindre les objectifs de formation
- Evaluation de la structure de la formation (tableau des cours) pour l'enseignement à l'école professionnelle
- Possibilité d'utiliser le catalogue des descriptions de situations avec les catalogues des ressources dans l'enseignement des connaissances professionnelles
- Evaluation du modèle de formation pratique dans la perspective de l'enseignement des connaissances professionnelles
- Pertinence de la note d'expérience pour les branches professionnelles

Questions spécifiques posées aux chef-fe-s-expert-e-s :

- Durée du « Travail pratique individuel » et de l'entretien professionnel
- Evaluation du niveau d'exigences de l'examen final dans le domaine de qualification « Travail pratique individuel »
- Pertinence des critères de réussite dans le domaine de qualification « Travail pratique individuel »
- Questions similaires concernant l'examen final dans le domaine de qualification « Connaissances professionnelles »
- Evaluation du besoin d'adaptation dans les divers domaines de qualification
- Evaluation des conditions de réussite et de la pondération des domaines de qualification
- Evaluation des directives concernant la procédure de qualification

### 1.3 Taux de retour et représentativité

L'enquête a enregistré les retours suivants :

- 131 réponses de formatrices/formateurs et de responsables de la formation, dont 81 du secteur de long séjour / établissements médico-sociaux, 25 d'hôpitaux, 13 du secteur du handicap et 12 de services d'aide et de soins à domicile<sup>1</sup>. Aucune réponse n'est parvenue des cantons de Genève, Soleure et Neuchâtel.
- 21 réponses de responsables des CI. Aucune réponse n'est parvenue des cantons de GE, SO et NE.
- 22 réponses de responsables de la formation dans les écoles professionnelles. Aucune réponse n'est parvenue des cantons de GE, GL, GR, NE et SO.
- 16 réponses de chef-fe-s-expert-e-s.

Dans l'ensemble, la représentativité des résultats de l'enquête est acquise.

---

<sup>1</sup> La répartition par secteur de prise en charge reflète l'activité de formation des institutions, comme le montre le nombre d'apprenti-e-s relevé par la statistique de la formation professionnelle initiale établie par l'Office fédéral de la statistique pour l'année 2016 : 88 apprenti-e-s dans le domaine du handicap, 42 dans l'aide et les soins à domicile, 1161 dans les EMS et 188 dans les hôpitaux et cliniques.

## 2 Evaluation de la pertinence et des contenus de la formation

### 2.1 Intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes

A la question de l'intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes (question : « La formation d'aide en soins et accompagnement intéresse-t-elle les jeunes ? »), la grande majorité (85,4 %) répond positivement (48,8 %) à très positivement (36,6 %). Cet avis s'appuie notamment sur les arguments suivants :

- Cette formation est très appréciée des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage.
- Pour les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et pour ceux qui ont un vécu migratoire et des problèmes linguistiques, cette formation représente une chance pour entrer dans le monde du travail.
- Les offres de places d'apprentissage suscitent toujours de très nombreuses candidatures.
- La formation constitue pour les jeunes un tremplin vers un apprentissage ultérieur d'ASSC ou d'ASE.

Par rapport à l'intérêt de la formation pour les jeunes, 13,7 % des participants se montrent critiques et 1,1 % très critiques. Ils soulèvent essentiellement les points négatifs suivants :

- La formation est encore trop peu ancrée dans la pratique.
- La profession est parfois dévalorisée et même les personnes ayant des difficultés à apprendre recherchent une place d'apprentissage comme ASSC.
- Les champs d'activités des ASA et des auxiliaires de santé Croix-Rouge (AS CRS) sont trop peu différenciés et la communication à ce sujet est peu claire.
- La formation n'est utilisée que comme porte d'entrée vers un apprentissage ultérieur d'ASSC. Bon nombre de personnes préféreraient suivre d'emblée une formation d'ASSC.
- La valeur ajoutée de l'ASA par rapport à l'AS CRS est trop peu ancrée auprès des employeurs, raison pour laquelle ils renoncent à former ou à engager des ASA, dont les salaires sont plus élevés. Ils préfèrent engager des AS CRS dont le niveau de compétences leur paraît équivalent.

On ne note pas de grandes divergences entre les trois lieux de formation « établissements de la pratique », « écoles professionnelles » et « cours interentreprises » quant à l'évaluation de l'intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes.

**Besoin d'intervention :** Il n'est pas nécessaire d'agir au niveau des prescriptions sur la formation. En revanche, il convient d'intervenir dans les domaines du marketing professionnel et de la communication afin de mieux faire connaître le profil de l'ASA comme celui d'une profession à part entière, de valoriser la formation et de mettre en avant ses avantages par rapport à l'auxiliaire de santé CRS<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> On trouve une mise en parallèle des compétences et des aptitudes respectives des aides en soins et accompagnement AFP et des auxiliaires de santé CRS dans le Rapport final sur le projet de la Haute école spécialisée bernoise BFH « Importance, réglementation des compétences et mentorat (BeKoM) des auxiliaires de santé CRS (AS CRS) », publié sur le site internet de la CRS.

Dans les grandes lignes, le rapport aboutit aux conclusions suivantes :

- Les cours d'AS CRS sont suivis en priorité par des adultes ayant une longue expérience de vie.
- La mise en parallèle des compétences des AS CRS et des ASA montre un recoupement dans de nombreux domaines, notamment l'orientation vers les ressources de la personne, les attitudes, la conscience des limites de leurs compétences ainsi que le respect des règles de la collaboration d'équipe, des prescriptions d'hygiène et de la sécurité au travail. L'une des grandes différences entre les deux groupes professionnels réside dans le fait que bon nombre d'actions ne peuvent être accomplies par les AS CRS que sur instruction, notamment les soins de base, le soutien à la gestion du quotidien, l'aide pour la prise de nourriture et de boisson ainsi que les activités en lien avec le repos et le sommeil. Les ASA en revanche accomplissent ces activités de façon autonome, dans les limites de leurs compétences. Le domaine de compétences « Rôle des AS CRS » n'apparaît que pour ce groupe professionnel, tandis que les domaines « Apporter son assistance dans les activités d'entretien » et « Participer aux tâches d'administration, de logistique et d'organisation du travail » ne concernent que les ASA.
- Ces différences s'estompent dans la pratique en raison de l'élargissement, au cas par cas, des compétences des AS CRS, par exemple pour des activités telles que pose de bas de compression, soins de la peau et prévention des escarres, bandage des jambes, relevé des soins, prise en charge du rôle de personne de référence et administration de médicaments préparés. Cet élargissement des compétences fait dans la plupart des cas suite à la participation des AS CRS à des formations internes et externes, qui les habilite à assumer ces tâches de manière autonome.

## 2.2 Intérêt de la formation pour le groupe cible des adultes

A la question de l'intérêt de la formation pour les adultes (question posée : « La formation d'aide en soins et accompagnement intéresse-t-elle les adultes ? »), près de la moitié des participants répondent positivement (29,5 %) à très positivement (14,7 %). Cet avis s'appuie notamment sur les arguments suivants :

- Pour les adultes ayant un vécu migratoire et des problèmes linguistiques, cette formation offre de bonnes chances d'entrer dans le monde du travail.
- La formation ouvre à ce groupe cible l'accès à un apprentissage ultérieur d'ASSC ou d'ASE.

Par rapport à l'intérêt de la formation pour les adultes, 28,4 % des participants se montrent critiques et 20 % très critiques, ce dernier taux étant relativement élevé. Les points négatifs soulevés sont essentiellement les suivants :

- L'élargissement des compétences dans la pratique par rapport à l'auxiliaire de santé CRS n'est pas perceptible, certains participants évoquant même une baisse des compétences.
- Le cours d'auxiliaire de santé CRS est de courte durée et permet d'acquérir un revenu et d'accéder à l'indépendance financière plus rapidement. Pour les personnes souhaitant se réinsérer sur le marché du travail après une interruption, il constitue une concurrence sérieuse.
- Toutes les compétences opérationnelles ne sont pas attrayantes pour de jeunes adultes.
- Le nombre d'adultes cherchant une place d'apprentissage est faible.
- Devoir suivre l'école et les cours interentreprises avec des jeunes diminue l'attrait de la formation.
- Les contenus de la formation sont peu enrichissants pour des adultes qui ont une longue expérience de vie.

On constate que l'intérêt de la formation pour les adultes est jugé de façon distincte selon les lieux de formation, les établissements de la pratique étant nettement plus critiques à cet égard que l'école professionnelle et les cours interentreprises.

**Besoin d'intervention :** il n'est pas nécessaire d'agir au niveau des prescriptions sur la formation ni des instruments. En revanche, des mesures visant le groupe cible des adultes sont indiquées dans les domaines du marketing professionnel et de la communication. Elles doivent aussi mettre clairement en avant la valeur ajoutée de l'ASA par rapport à l'auxiliaire de santé CRS, notamment le fait que le titre professionnel possède un potentiel de développement et que l'activité peut se dérouler dans le domaine des soins **et** dans celui de l'accompagnement. L'objectif à plus long terme consiste à positionner l'ASA comme **le** groupe professionnel par excellence à ce niveau.

Autres mesures possibles :

- proposer à l'école professionnelle des structures séparées pour les apprenti-e-s ASA adultes,
- examiner la possibilité d'incitations financières pour les apprenti-e-s ASA adultes.

## 2.3 Pertinence du niveau d'exigences et du volume de la matière enseignée

### 2.3.1 Niveau d'exigences

Par rapport au niveau d'exigences, la grande majorité des participants (93,7 %) donnent une évaluation positive (50,5 %) ou très positive (43,2 %) et seuls 5,3 % émettent des critiques. Les principales remarques formulées sont les suivantes :

- Il est possible d'atteindre le niveau d'exigences moyennant des cours d'appui.
- Les problèmes qui se posent sont liés à des questions davantage de langue que de contenu.
- Pour certains apprenti-e-s, le niveau d'exigences est trop bas.
- La grande hétérogénéité des classes rend la mise en œuvre à l'école professionnelle difficile.

On constate que le niveau d'exigences est évalué de façon divergente selon les lieux de formation. Il ne suscite que 3,1 % d'avis critiques dans les établissements de formation pratique et 4,8 % dans les CI, tandis que les écoles professionnelles sont 13,6 % et les chef-fe-s-expert-e-s 12,5 % à émettre une opinion négative.

**Besoin d'intervention** : il n'est pas nécessaire d'agir au niveau des prescriptions sur la formation ni des instruments et aucun autre besoin d'intervention ne se dessine.

### 2.3.2 Volume de la matière enseignée

Par rapport au volume de la matière enseignée, les participants se montrent dans leur grande majorité positifs (55,3 %) ou très positifs (34,7 %) et seuls 8,4 % émettent des critiques. Les principales remarques formulées sont les suivantes :

- Le transfert dans la pratique de l'important volume de matière est exigeant et certains établissements ne peuvent pas couvrir tous les domaines d'apprentissage.
- Le volume de la matière enseignée est approprié, mais les points forts ne sont pas toujours placés au bon endroit.
- Les domaines de compétences opérationnelles 4 à 6 devraient être remaniés par rapport à leur importance pour la profession.

On constate des divergences entre les lieux de formation par rapport au volume de la matière enseignée : tandis que les établissements de la formation pratique ont rarement donné des réponses négatives (2,3 % seulement), les écoles professionnelles se montrent souvent critiques (36,4 %) à très critiques (4,5 %).

**Besoin d'intervention** : si une minorité des participants à l'enquête a proposé des optimisations, le volume de la matière enseignée ne nécessite pas d'adaptation au niveau des prescriptions sur la formation ni des instruments. Etant donné que les résultats de l'enquête ne concluent pas à la nécessité de modifier le profil de qualification (chiffre 2.6) ni les catalogues des ressources (chiffre 2.7), il n'y a pas lieu d'examiner plus en détail le volume de la matière enseignée.

## 2.4 Pertinence de l'orientation de la formation

La large orientation de la formation est jugée par 68,4 % des participants comme positive à très positive, tandis que 24,2 % se montrent critiques à très critiques à cet égard. On constate que l'adhésion est nettement supérieure auprès des établissements de formation pratique (70,3 %) et des CI (71,4 %) qu'auprès des écoles professionnelles (50,0 %).

Concernant la pertinence de l'orientation de la formation, l'opinion des milieux de la pratique revête une grande importance. La comparaison des réponses parvenues des quatre secteurs de prise en charge – hôpitaux de soins aigus, secteur hospitalier du long séjour, aide et soins à domicile et secteur du handicap – montre des degrés de satisfaction variés. Il est le plus élevé dans le secteur du handicap (76,9 %), suivi par le secteur hospitalier du long séjour (71,6 %), puis par les hôpitaux (68,0 %). En queue de peloton arrivent les services d'aide et de soins à domicile, qui affichent encore un taux de 58,3 % d'opinions positives.

Parmi les remarques émises au sujet de la large orientation de la formation, on trouve dans les quatre secteurs de prise en charge des voix soulignant que la formation généraliste des aides en soins et accompagnement facilite leur engagement en de nombreux endroits. Les possibilités de développement offertes aux ASA vers la formation d'ASSC sont également mises en avant.

Plusieurs voix critiques estiment que, selon l'organisation interne des établissements, il n'est pas possible d'engager les ASA dans tous les domaines de compétences opérationnelles et qu'il est de ce fait difficile d'approfondir l'éventail complet de leurs compétences pratiques. A l'opposé, de nombreuses personnes saluent expressément la multiplicité des possibilités d'engagement. Les participants soulignent l'importance des soins et de l'accompagnement – des compétences opérationnelles qui semblent constituer pour tous le cœur de la profession – en émettant des avis aussi bien négatifs que positifs. Un établissement accueillant des personnes handicapées déplore le manque de thèmes agogiques.

Du côté des écoles, on regrette l'absence du domaine de l'enfance (garderies) et, dès lors, l'impossibilité d'accéder à la formation d'ASE, orientation Accompagnement des enfants. Le Comité de SavoirSocial examine à l'heure actuelle de façon approfondie la création d'une formation AFP pour le domaine de l'enfance.

**Besoin d'intervention** : l'orientation généraliste de la formation est appuyée par la majorité. Il n'est pas nécessaire d'agir au niveau des prescriptions sur la formation ni des instruments et aucun autre besoin d'intervention ne se dessine.

## 2.5 Mise en œuvre de la formation et réalisation des objectifs dans les établissements de la pratique

Pour 91,6 % des établissements de la pratique, il est possible de former aux compétences opérationnelles, le pourcentage étant similaire dans tous les secteurs de prise en charge. Les voix critiques émettent les restrictions suivantes :

- La formation pratique ne peut être assurée que grâce à des partenariats pour la formation.
- Les compétences opérationnelles 3.3 (Aide les client-e-s pour les achats courants) et 3.4 (Aide les client-e-s dans l'entretien du linge) ont peu de poids dans le domaine hospitalier.
- L'accompagnement de personnes en fin de vie (compétence opérationnelle 2.8) se déroule souvent dans des situations complexes auxquelles les ASA ne sont pas associées.
- Dans de nombreux établissements hospitaliers, les activités domestiques n'entrent pas dans le cahier des charges des soignants. Les compétences en la matière sont transmises par le biais de stages dans l'intendance et la restauration. Quelques établissements de soins aigus attirent l'attention sur le fait qu'il n'est pas possible de former suffisamment à ces compétences, ce qui pose ensuite problème pour la procédure de qualification.
- Pour quelques établissements d'aide aux personnes handicapées, les possibilités de former aux compétences en matière de soins sont limitées.
- Les thèmes touchant à l'organisation du quotidien et de l'environnement ont peu de poids dans les services d'aide et de soins à domicile et la formation à ces compétences est restreinte.

Dans l'ensemble, 95,4 % des établissements estiment qu'il est possible d'atteindre les objectifs de formation. Sur ce point, les réponses divergent d'un secteur de prise en charge à l'autre. L'adhésion la plus faible provient des services d'aide et de soins à domicile, avec 83,3 %, suivis par les hôpitaux avec 88,0 % et le long séjour avec 98,8 %. Dans le domaine du handicap, toutes les institutions approuvent. Divers établissements signalent que les apprenti-e-s ASA ont souvent besoin de beaucoup de soutien, d'accompagnement et de structure pour atteindre leurs objectifs de formation. Il s'y ajoute des problèmes linguistiques et sociaux qui rendent souvent le processus d'apprentissage plus difficile.

**Besoin d'intervention** : les remarques montrent qu'avec des mesures appropriées, comme des stages internes ou des partenariats pour la formation, les compétences opérationnelles peuvent être transmises et les objectifs de formation atteints. Aucun besoin d'intervention ne se dessine.

## 2.6 Evaluation du profil de qualification (domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles) dans la perspective des besoins de la pratique

A la question de savoir si, une fois la formation achevée, les compétences opérationnelles professionnelles satisfont aux besoins de la pratique, les réponses dessinent une image relativement critique. Seuls 74,8 % des établissements interrogés répondent positivement à cette question, le taux d'approbation montrant de grandes divergences entre les secteurs de prise en charge. Les avis les plus positifs proviennent du domaine du long séjour (79,0 %), suivi par les hôpitaux avec un taux d'approbation de 76,0 %. Dans le secteur des personnes handicapées, on trouve encore 61,5 % d'établissements estimant que les besoins de la pratique sont couverts, tandis que les services d'aide et de soins à domicile ne sont plus que 58,3 % à partager cette opinion.

Etant donné les écarts importants entre les divers domaines, nous reproduisons ici les critiques émises selon les secteurs de prise en charge.

<p><b>Long séjour</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les points faibles touchent les domaines communication, compétences personnelles et compétences sociales.</li> <li>■ Un complément est souhaité dans le domaine de la préparation et de l'administration de médicaments.</li> <li>■ Un cours de base en kinesthétique serait important.</li> <li>■ La différence entre les compétences opérationnelles des ASA et celles des auxiliaires de santé CRS est trop faible, les AS CRS montrant même parfois davantage de compétences.</li> <li>■ Des compléments sont souhaités dans les domaines préparation et administration de médicaments, participation aux soins palliatifs, bandage des jambes, administration de gouttes oculaires et d'inhalations.</li> <li>■ Des contenus importants font défaut, notamment les tableaux cliniques de la démence, du Parkinson, du diabète et de la sclérose en plaques ainsi que les interventions de soins correspondantes, comme les soins des pieds entre autres.</li> <li>■ Il serait judicieux de compléter le catalogue des compétences opérationnelles par la mesure de la tension artérielle, du pouls, du poids, de la glycémie et de la température.</li> </ul>
<p><b>Hôpitaux</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aucune compétence opérationnelle concrète n'est signalée comme faisant défaut, c'est davantage l'intégration des ASA dans la composition des équipes qui pose problème. <i>Par compte, nous avons aussi lu : « Il est possible d'intégrer les ASA de façon aisée au sein des équipes, nous avons fait des expériences positives. »</i></li> <li>■ Il est difficile d'intégrer les ASA dans certaines compétences opérationnelles.</li> <li>■ Les ASA sont dépassées par la rapidité qui caractérise le domaine des soins aigus.</li> <li>■ Il faut compléter la formation par des contenus relatifs aux soins aigus.</li> </ul>
<p><b>Secteur des personnes handicapées</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les thématiques agogiques sont insuffisamment prises en compte dans la formation, aux plans aussi bien qualitatif que quantitatif.</li> </ul>
<p><b>Aide et soins à domicile</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Engagement en priorité pour les prestations d'intendance. Certaines compétences opérationnelles doivent être étendues.</li> <li>■ L'administration de médicaments et de gouttes oculaires est importante dans les services d'aide et de soins à domicile (mentionné plusieurs fois).</li> <li>■ Administration de gouttes oculaires.</li> </ul>

**Besoin d'intervention** : l'orientation généraliste de la formation bénéficie d'un large soutien et environ ¾ des participants estiment que les compétences opérationnelles répondent aux besoins de la pratique. L'élargissement des compétences proposé nécessiterait une extension importante des connaissances de base – notamment dans les domaines médico-technique et agogique. Celui-ci dépasserait de beaucoup le volume de la matière à enseigner et le niveau du profil d'exigences d'une formation en deux ans. C'est pourquoi il importe de conserver le profil de l'ASA tel qu'il est défini dans les deux domaines des soins **et** de l'accompagnement. Cela permet également de maintenir la différence de niveau de qualification par rapport aux formations en trois ans avec CFC.

## 2.7 Catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources

Pour 87,8 % des établissements, le catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources est un instrument efficace dans la formation pratique, et seuls 9,2 % ont une opinion critique à cet égard. On ne constate pas de différences notables dans l'évaluation entre les secteurs des soins aigus, du long séjour et du handicap. Le secteur de l'aide et des soins à domicile ne donne quant à lui que des évaluations positives à très positives.

A côté de nombreux commentaires positifs, les remarques négatives sont les suivantes :

- Il n'y a presque pas d'exemples dans le domaine des soins aigus.
- Le catalogue des descriptions de situations accorde une trop large place au domaine du long séjour.
- Les descriptions de situations montrent plutôt des personnes âgées ou nécessitant des soins qui ne présentent pas de handicaps mentaux et/ou physiques.
- Les catalogues de ressources sont utiles, mais les descriptions de situations très peu utilisées.
- La formation pratique ne se réfère pas beaucoup aux situations typiques, car elles ne correspondent pas vraiment au quotidien professionnel.
- Le catalogue des ressources transversales est rarement utilisé. Les ressources qu'il contient sont toutefois importantes et devraient être intégrées dans les descriptions de situations.

Dans les écoles, 86,4 % des participants estiment que le catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources apporte un soutien efficace dans l'enseignement et seulement 13,6 % émettent des critiques. Celles-ci portent en particulier sur les points suivants :

- Les catalogues de ressources donnent une orientation utile, mais les situations typiques sont par contre peu utilisables, voire ne le sont pas du tout pour l'enseignement (trop peu de points d'ancrage).  
*(A contrario, on peut aussi lire : « Les descriptions de situations se prêtent bien à l'enseignement des branches professionnelles » ; « Les descriptions de situations sont très utiles et précieuses pour structurer l'enseignement » ; « Il vaut la peine de travailler sur la base des situations typiques, car elles sont réalistes et bien décrites ».*
- Les situations ne se prêtent pas dans chaque thématique à la mise en place des ressources. Les situations que vivent les apprenti-e-s sont souvent plus utiles.
- Il y a trop peu de situations typiques ayant pour cadre les soins aigus et le domaine social.

**Besoin d'intervention** : les critiques émises sur le catalogue des descriptions de situations ne nécessitent pas de révision de ce document, mais elles peuvent être prises en compte dans le cadre de séances d'information et d'instruction.

## 2.8 Evaluation de la structure de la formation par les enseignants des écoles professionnelles

Seules 54,6 % des écoles donnent une évaluation positive à très positive de la structure de la formation (nombre de leçons par domaine de compétences opérationnelles et par année de formation) ; elles sont 36,4 % à la juger de façon critique et 9,1 % très critique. Les points négatifs soulevés sont les suivants :

- Il est difficile de respecter le nombre de leçons prescrit dans un horaire adéquat à l'école professionnelle.
- Le domaine social est trop peu traité en termes de contenus, il manque des thèmes sociaux et des thèmes concernant l'accompagnement de personnes handicapées.
- La répartition du nombre de leçons par domaine de compétences opérationnelles soulève diverses critiques, qui ne vont cependant pas toutes dans la même direction et sont parfois contradictoires. Nous ne les reproduisons pas ici, mais les mettons à disposition pour un réexamen des documents le moment venu.

- Dans notre canton, nous avons augmenté le nombre total de leçons afin de permettre une préparation optimale à la formation CFC raccourcie, mais aussi pour donner aux plus faibles davantage de temps pour approfondir les sujets. Cette démarche s'est avérée efficace.
- Le domaine de l'intendance n'est pas apprécié par les apprenti-e-s.
- Davantage de leçons sont souhaitées durant la première année, car à ce moment-là, il faut aussi transmettre l'introduction à la formation.

**Besoin d'intervention** : seule une minorité des participants à l'enquête émettent des critiques quant à la structure de la formation à l'école professionnelle. Celles-ci touchent des points très diversifiés et sont parfois divergentes. Etant donné que le profil de qualification et les catalogues de ressources doivent a priori rester inchangés, les objections soulevées ne seront pas examinées dans un premier temps, mais pourront être prises en considération lors d'une révision future.

## 2.9 Evaluation de la structure du programme par le lieu de formation CI

### 2.9.1 Répartition des journées de cours interentreprises entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles

Pour 80,9 % des lieux de formation CI, la répartition des journées de CI entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles est appropriée et 9,5 % émettent des critiques. Celles-ci portent notamment sur les points suivants :

- Il y a trop de journées de CI. Tous les thèmes en lien avec l'intendance (nettoyage, lieu de vie, préparation de la salle à manger, entretien du linge) pourraient être réunis en une seule journée. Pour le thème du soutien dans la fonction d'élimination, une journée de CI suffit.
- Le thème de l'aide à la communication devrait être mis en œuvre de manière plus ciblée et être étendu grâce à un entraînement concret dans la pratique.
- La répartition des journées de CI entre les différentes compétences opérationnelles est majoritairement jugée adéquate, mais la logique de leur succession pourrait être améliorée.
- La répartition des journées de CI par thème soulève diverses critiques, qui ne vont cependant pas toutes dans la même direction et sont parfois contradictoires. Nous ne les reproduisons pas ici en détail, mais les mettons à disposition pour un réexamen des documents le moment venu.
- Une à deux journées librement disponibles, comme c'est le cas dans la formation d'ASSC, serait souhaitable.

### 2.9.2 Structure du programme des cours interentreprises (thèmes, durée et chronologie)

La structure du programme des CI est jugée adéquate par 81,0 % des participants et 14,3 % émettent des critiques. Celles-ci portent notamment sur les points suivants :

- Il conviendrait d'aborder aussi les thèmes du décès et du deuil.
- Il est presque excessif de consacrer quatre journées à l'animation.
- Le thème de la pédagogie sexuelle doit être élargi.
- Propositions de changement : Passer de 0,5 à 1 jour pour les compétences Signes vitaux 1.6 et Manger 2.4. Regrouper la structure journalière 2.1 & l'animation 2.2 et consacrer une journée de moins à ces deux thèmes. Introduire la sécurité au travail 4.1 dans les CI --> 0,5 jour. Pour la prise de connaissance de ses ressources et limites (6.1), 1 journée de CI suffit.
- Les thèmes Soins corporels et hygiène devraient être introduits plus tôt dans les CI.
- Les compétences 1.2 et 1.3 devraient être placées durant les deux premiers semestres et la compétence 1.5 pourrait être reprise au 3<sup>e</sup> semestre. La compétence 4.2 serait mieux placée au 1<sup>er</sup> semestre, et la compétence 6.1 devrait être reprise au 2<sup>e</sup> semestre.
- Compétence opérationnelle 1.7 : accorder davantage de poids aux situations exigeantes, comme la démence, la gestion des questions de pouvoir et de dépendance, les comportements agressifs, la fin de vie et la mort.

### 2.9.3 Mise en œuvre et réalisation des objectifs

Pour 90,5 % des participants, les thèmes des CI peuvent être mis en œuvre et les objectifs de formation peuvent être atteints de façon satisfaisante et 9,5 % émettent des critiques. Celles-ci portent sur les points suivants :

- Les problèmes soulevés concernent le lavage des mains (domaine de l'intendance) et le bandage des jambes (domaine de la prophylaxie).
- Les thèmes du domaine de l'intendance (nettoyage, préparation et rangement de la salle à manger, entretien du lieu de vie, entretien du linge) sont très difficiles à mettre en œuvre dans le cadre des CI.
- La réalisation des objectifs dépend fortement des aptitudes individuelles des apprenant-e-s (rythme d'apprentissage et problèmes linguistiques nécessitant plus de temps pour le traitement d'un thème).
- Le thème de l'entretien du linge est difficile à traiter dans le cadre des CI et il y a beaucoup de recouvrements avec l'école professionnelle.
- Le principe « moins, c'est plus » se vérifie sans cesse. Agir/s'exercer/réfléchir ensemble demande du temps. Cela signifie que les objectifs ne sont souvent réalisés que partiellement.

### 2.9.4 Attestations de compétences et note d'expérience dans les cours interentreprises

Seuls 71,4 % des participants estiment que l'absence d'attestations de compétences et de note d'expérience dans les CI est pertinente. Ils sont 23,8 % à se montrer critiques (9,5 %) et très critiques (14,3 %) à cet égard. Parmi les remarques reçues, bon nombre sont favorables à la renonciation aux attestations de compétences et à la note d'expérience pour les raisons suivantes : espace d'apprentissage libéré de la pression des notes, lieu d'expériences et d'apprentissages à partir des erreurs, lieu d'apprentissage offrant de l'espace et du temps sans pression sur les performances. Certains participants sont favorables à la note d'expérience, car ils estiment qu'un examen rehausserait la valeur des CI.

### 2.9.5 Besoin d'intervention dans le domaine des CI

La structure de la formation dans les cours interentreprises ne suscite qu'une minorité de critiques. Celles-ci touchent des points très diversifiés et sont parfois divergentes. Etant donné que le profil de qualification et les catalogues de ressources doivent a priori rester inchangés, les objections soulevées ne seront pas examinées dans un premier temps, mais pourront être prises en considération lors d'une révision future.

Il convient également de renoncer à examiner le thème des attestations de compétences et de la note d'expérience dans les cours interentreprises, car ces instruments ne sont pas compatibles avec les objectifs des CI.

### 2.10 Evaluation du profil professionnel

L'ensemble des réponses reçues à propos du chapitre 3 montrent que le profil professionnel est largement approuvé sous sa forme actuelle. Certains participants déplorent l'absence du domaine de l'enfance. Celui-ci avait été volontairement laissé de côté conformément aux résultats de l'analyse préliminaire réalisée en vue de la mise sur pied de la formation d'ASA. Le Comité de SavoirSocial examine à l'heure actuelle de façon approfondie la création d'une formation AFP pour le domaine de l'enfance. Le profil professionnel de l'ASA peut être conservé sans changement.

**Besoin d'intervention** : il n'est pas nécessaire d'agir au niveau des prescriptions sur la formation et aucun autre besoin de changement ne se dessine.

### 3 Evaluation de la procédure de qualification

#### 3.1 Domaine de qualification « Travail pratique individuel »

Les chef-fe-s expert-e-s donnent une évaluation dans l'ensemble très positive du domaine de qualification « Travail pratique individuel ». Celle-ci se présente comme suit :

Question	Evaluation		
	++	+	-
Durée accordée au travail pratique individuel	68,8 %	25,0%	6,3%
Durée de l'entretien professionnel	56,3%	31,3%	12,5%
Niveau d'exigences du travail pratique individuel	43,8%	50,0%	6,3%
Critères de réussite du travail pratique individuel	50,0%	43,8%	6,3%

Malgré la forte approbation exprimée, 50 % des chef-fe-s expert-e-s sont d'avis que des adaptations dans le domaine du travail pratique individuel sont nécessaires. Celles-ci portent notamment sur les points suivants :

- La durée de l'entretien professionnel devrait être ramenée à 20 ou 25 minutes.
- L'examen devrait être en lien avec la pratique et, dès lors, pouvoir être planifié sur la base de diverses situations.
- Le fait de ne pouvoir évaluer chaque compétence qu'une seule fois ne correspond pas au quotidien professionnel des ASA. Cette limitation devrait être supprimée.
- Il conviendrait d'imaginer d'autres modèles pour le domaine de qualification « Travail pratique individuel », car il exige beaucoup d'investissement et la pratique se heurte à ses limites.
- Il faudrait accorder davantage de poids aux compétences sociales.

**Besoin d'intervention** : la forte approbation relevée parle clairement pour un maintien du domaine de qualification « Travail pratique individuel » tel qu'il est conçu au niveau des prescriptions sur la formation. Celles-ci ne nécessitent aucun changement à cet égard. Les critiques plus détaillées seront transmises au groupe des auteurs chargés d'élaborer les examens afin qu'ils puissent en tenir compte.

#### 3.2 Domaine de qualification « Connaissances professionnelles »

Le domaine de qualification « Connaissances professionnelles » recueille également des avis très positifs de la part des chef-fe-s expert-e-s, à savoir :

Question	Evaluation			
	++	+	-	Pas d'avis
Durée de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles	56,3%	31,3%	6,3%	6,3%
Niveau d'exigences de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles	43,8%	43,8%	6,3%	6,3%
Critères de réussite de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles	43,8%	37,5%	12,5%	6,3%

Les avis critiques donnés par une faible minorité concernent surtout le niveau d'exigences de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles. Celui-ci se serait élevé au cours des dernières années et la marge entre exigences trop élevées et exigences trop basses est étroite et difficile à saisir. La composition du groupe d'auteurs élaborant les examens doit donc être bien pensée et ses membres doivent recevoir un soutien dans leur travail.

Un participant estime qu'un examen écrit sur les connaissances professionnelles est problématique pour les ASA et propose d'envisager sa suppression. La CSFP partage cet avis.

**Besoin d'intervention** : la forte approbation recueillie suite à l'audition au sein de la branche parle pour le maintien des prescriptions sur la formation sous leur forme actuelle dans le domaine de qualification « Connaissances professionnelles ». Etant donné l'importance de posséder des connaissances étendues et éprouvées dans les champs d'activité de la santé et du social, la suppression d'un examen en connaissances professionnelles n'est pas étudiée aussi longtemps qu'aucune autre solution ne se présente. La composition du groupe d'auteurs se chargeant de l'élaboration des examens pourrait être revue.

### **3.3 Domaine de qualification « Attestations de compétences dans la pratique »**

#### **3.3.1 Principe adopté pour les attestations de compétences dans la pratique**

La très grande majorité des établissements – à savoir 95,5 % – approuvent le principe des attestations de compétences dans la pratique et seuls 3,9 % s'expriment de façon critique ou très critique à ce sujet. Le principe est salué en particulier pour les raisons suivantes :

- Ces attestations de compétences sont appropriées pour les apprenti-e-s ASA, qui ont une orientation plutôt pratique.
- Elles diminuent la pression sur le TPI, pour lequel elles constituent une bonne préparation et confèrent de l'assurance.
- Elles reflètent les prestations pratiques fournies sur deux ans, tandis que le TPI constitue un instantané.
- Les recommandations relatives à la planification des attestations de compétences sont très utiles.

Le nombre d'attestations de compétences est toutefois sujet à controverse. Il y a autant de voix favorables à une réduction à une attestation de compétences par semestre – comme c'est le cas dans la formation d'ASSC – que de voix qui refuseraient résolument cette option.

Les critiques pointent le plus souvent les éléments suivants :

- L'attestation de compétences a un caractère d'examen intermédiaire et renseigne trop peu pour avoir valeur de note d'expérience pour la pratique professionnelle.
- Une interrogation théorique (transfert théorie – pratique) complémentaire serait utile.
- Il serait souhaitable que l'évaluation faite dans le rapport de formation soit intégrée dans la note d'expérience.
- En règle générale, les résultats sont élevés, souvent entre 5 et 5,5, plus rarement 4,5. Les attestations de compétences ne différencient pas suffisamment.

#### **3.3.2 Moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique**

Pour 71,8 % d'entre eux, les établissements estiment que les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique sont utiles et 18,3 % en donnent une évaluation critique à très critique. A côté de nombreux commentaires positifs, les critiques portent essentiellement sur les points suivants :

- Le fait qu'il y ait un formulaire spécifique pour chacune des compétences n'est pas efficace.
- Les moyens auxiliaires sont utilisés, mais complétés par des critères internes pour les différentes compétences.
- Etant donné que les attestations de compétences sont notées, puis intégrées dans le plan de contrôle, le moyen auxiliaire est peu approprié.
- Les contenus sont utiles, mais ils devraient être intégrés dans la feuille d'évaluation de l'attestation de compétences.
- Il manque des données relatives aux différents semestres.
- Trop de formulaires avec une valeur similaire, exigeant dès lors beaucoup de temps, nous ne les utilisons pas.

### 3.3.3 Besoin d'intervention dans le domaine des attestations de compétences dans la pratique

Le principe adopté pour les attestations de compétences dans la pratique trouvant une large approbation, il n'est pas nécessaire de procéder à des changements. Si les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique sont approuvés et utilisés par la majorité, il faut aussi relever d'importantes critiques. Pour y répondre, il convient de réexaminer soigneusement ces moyens et de les remanier en vue de les simplifier et de les rendre plus efficaces.

### 3.4 Pondération des domaines de qualification et conditions de réussite

La pondération des domaines de qualification et les conditions de réussite sont jugées par  $\frac{3}{4}$  des chef-fe-s expert-e-s comme bonnes à très bonnes et 18,8 % se montrent critiques. Les points négatifs soulevés sont les suivants : d'une part, la théorie et la pratique devraient avoir la même pondération et, d'autre part, la pondération des compétences techniques est trop élevée par rapport à celle des compétences sociales et personnelles. Ces dernières sont en outre trop peu examinées.

**Besoin d'intervention** : il n'y a pas lieu de réexaminer pour l'heure la pondération entre théorie et pratique. Ce thème pourra être mis à l'ordre du jour d'une révision ultérieure.

La responsabilité d'examiner les compétences sociales et personnelles et de définir leur pondération incombe au groupe chargé d'élaborer concrètement les tâches d'examen et la grille d'évaluation correspondante. Cette remarque lui sera donc transmise.

### 3.5 Directives concernant la procédure de qualification

Parmi les chef-fe-s expert-e-s, 87,5 % estiment les directives concernant la procédure de qualification bonnes à très bonnes et 12,5 % émettent des critiques. Celles-ci portent sur les points suivants :

- Les directives pourraient être plus concrètes sur certains points.
- Selon les explications, une seule situation doit être planifiée pour chaque compétence. Cela ne correspond pas au quotidien professionnel.
- Les directives ont dû être complétées par des descriptions du déroulement et par des explications.
- Il conviendrait d'adapter les directives de façon qu'il ne soit pas nécessaire de les compléter par d'autres documents.

**Besoin d'intervention** : étant donné la large approbation exprimée, il n'y a pas d'urgence à intervenir. Il est toutefois recommandé de prendre en compte les critiques émises et d'apporter des optimisations dans une mesure appropriée.

## 4 Evaluation des instruments destinés à promouvoir la qualité de la formation

### 4.1 Modèle de formation pratique

#### 4.1.1 Evaluation par le lieu de formation pratique

Pour 81,7 % des établissements, le modèle de formation pratique est un instrument efficace pour la formation pratique et 15,3 % se montrent critiques (12,2 %) ou très critiques (3,1 %) à son égard. On ne constate pas de différences notables dans l'évaluation entre les différents secteurs de prise en charge. A côté de nombreuses remarques positives concernant l'utilité pour la structuration du processus de formation et la coopération entre les lieux de formation, les critiques portent essentiellement sur les points suivants :

- Le modèle de formation pratique n'apporte un soutien que pour la mise en place du programme de formation dans la pratique. Ensuite, il n'est plus utilisé.
- Peu de contenus complétant les descriptions de situations.

- Le processus de formation est surtout marqué par les situations rencontrées concrètement dans la pratique.
- Une intégration dans le plan de formation serait plus efficace.
- Les attestations de compétences qu'il est possible de réaliser par semestre devraient figurer dans le modèle de formation pratique.

#### 4.1.2 Evaluation par l'école professionnelle

Pour 81,8 % des écoles professionnelles, le modèle de formation pratique est un instrument efficace pour la formation pratique et 13,6 % se montrent critiques (9,1 %) ou très critiques (4,5 %) à son égard. A côté de nombreuses remarques positives concernant l'utilité pour la structuration du processus de formation et la coopération entre les lieux de formation, les critiques portent essentiellement sur les points suivants :

- La mise en œuvre ne tient pas compte d'un tableau des leçons logique.
- Demande : dans l'ordonnance de formation, adapter les domaines de compétences opérationnelles aux cahiers thématiques (Careum). (Remarque du rédacteur : le processus doit précisément être inversé).
- Le modèle de formation pratique n'apporte un soutien que pour la mise en place du programme de formation dans la pratique. Ensuite, il n'est plus utilisé.

#### 4.1.3 Evaluation par les cours interentreprises

Pour 90,3 % des CI, le modèle de formation pratique est un instrument efficace pour la formation et 9,56 % se montrent critiques à son égard. De nombreuses remarques positives sont émises concernant son efficacité. Les critiques ne sont pas étayées avec précision.

#### 4.1.4 Evaluation de la coopération entre les lieux de formation

Les établissements estiment leur collaboration avec les deux autres lieux de formation CI et écoles professionnelles comme bonne à une nette majorité (83,2 %). Seuls 12,6 % d'entre eux ont une position critique ou très critique à cet égard. Les séances entre les trois lieux et les journées de visite à l'école en particulier sont évaluées comme des canaux de coopération précieux. Les contacts personnels facilitent également l'adoption de procédures concertées en cas de difficultés avec les apprenti-e-s.

Les critiques portent notamment sur les points suivants :

- Une trop grande importance est accordée à la coopération entre les lieux de formation, la multiplicité des institutions de la pratique limite cette possibilité.
- Les soins corporels devraient être abordés plus tôt dans les CI, en lien avec l'habillage et le déshabillage.
- La prévention des chutes devrait être abordée plus tôt dans les CI.
- Les établissements de la pratique doivent suivre le rythme de l'école, ce qui ne correspond pas toujours aux besoins de la pratique.
- Des participants regrettent que les cahiers d'apprentissage donnés dans les écoles ne soient souvent pas utilisés.
- Il y a souvent des divergences entre l'enseignement et la mise en œuvre dans les CI et dans la pratique.

#### 4.1.5 Besoin d'intervention dans le modèle de formation pratique

Les critiques émises sur le modèle de formation pratique ne nécessitent pas de révision du document à proprement parler. Elles peuvent être prises en considération dans le cadre de séances d'information et d'instruction.

## 4.2 Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation

### 4.2.1 Concept

Pour 76,6 % des établissements, le concept de documentation du déroulement de la formation est positif à très positif et 14,8 % se montrent critiques (10,7 %) à très critiques (3,1 %) à son sujet. On ne constate pas de différences notables dans l'évaluation entre les secteurs des soins aigus, du long séjour et de l'aide aux personnes handicapées. Les services d'aide et de soins à domicile, quant à eux, ne donnent que des évaluations positives à très positives.

A côté de nombreux commentaires positifs, les critiques portent en particulier sur les points suivants :

- Le risque existe de remplir cette documentation de manière routinière, car il y a de nombreuses répétitions.
- Les documents sont trop détaillés et ne correspondent pas au niveau des ASA.
- Les attestations de compétences et la documentation d'apprentissage sont utilisées, mais l'entretien structuré est mené selon une base spécifique à l'établissement.
- Il manque un document permettant à la formatrice dans la pratique de documenter le déroulement de la formation.
- Un entretien structuré par mois est excessif.
- La documentation n'est plus actuelle.
- L'investissement en temps est plus important que pour la formation d'ASSC.
- L'établissement utilise son propre système de documentation.

### 4.2.2 Guide et formulaire relatifs au journal d'apprentissage

Pour 80,3 % des établissements, le guide relatif au journal d'apprentissage et, pour 74,0 % également le formulaire correspondant, se sont avérés utiles, tandis que 13 % des établissements se montrent critiques à très critiques par rapport au guide et 16,8 % au sujet du formulaire.

A côté de nombreux commentaires positifs, les critiques portent en particulier sur les points suivants :

- L'OrTra met à la disposition de la pratique une meilleure documentation d'apprentissage.
- Nous utilisons nos propres formulaires.
- Pour certains établissements, il est difficile d'utiliser des documents différents pour les ASA et pour les ASSC, raison pour laquelle ils doivent faire des adaptations en fonction de leurs besoins.
- L'application dans la pratique prend beaucoup de temps, car les apprenti-e-s ASA ont des difficultés linguistiques et grammaticales.
- Les apprenti-e-s ont besoin d'être étroitement accompagnés et guidés dans le processus de réflexion, ils sont presque dépassés par la tâche.
- Les apprenti-e-s ont besoin de beaucoup d'aide pour remplir le journal d'apprentissage. La formulation écrite et la réflexion leur posent des problèmes.
- Ne sont malheureusement pas utilisés dans tous les lieux de formation.
- La rubrique « Ce qui s'est encore passé de particulier ce jour-là » est trop abstraite pour les apprenti-e-s, elle est dès lors très peu utilisée.

### 4.2.3 Guide et formulaire pour l'entretien structuré personne en formation – formateur / formatrice

Seuls 67,9 % des établissements jugent le « guide pour l'entretien structuré personne en formation – formateur / formatrice » positif à très positif et 18,3 % ont une position critique à son sujet. Le formulaire est encore moins bien accepté, puisqu'il recueille 57,2 % d'opinions favorables seulement et 24,5 % de critiques.

A côté de commentaires positifs, les critiques portent en particulier sur les points suivants :

- L'entretien structuré n'a pas de sens sous cette forme.
- En soi, il est bien, mais nous utilisons nos propres documents.
- En matière de contenu, il est un peu trop analytique pour des apprenti-e-s ASA.
- Il est trop exhaustif, mais les descriptions des différentes questions sont correctes.
- Trop étendu et périodicité en outre trop élevée.
- Le formulaire offre trop peu de place pour les différentes rubriques, même rempli sous forme électronique.
- Jamais encore travaillé avec, n'est pas utilisé.
- Nous avons simplifié le formulaire.
- Travail à double, car tout est déjà contenu dans la fiche de déroulement.
- Nous utilisons le formulaire de l'OrTra.

#### 4.2.4 Formulaire « Rapport de formation »

Le formulaire recueille la plus faible adhésion, avec 57,3 % d'opinions favorables seulement et 29,8 % de critiques. A côté de voix clairement positives qui souhaitent un maintien du formulaire, les critiques portent sur les points suivants :

- Nous nous occupons de formation dans plusieurs professions et utilisons pour toutes le formulaire du CSFO.
- Le formulaire est trop peu concret, trop superficiel et trop peu orienté vers les processus.
- Le formulaire ne renseigne pas suffisamment.
- Nous utilisons nos propres formulaires.
- Nous utilisons le formulaire de l'OrTra.

#### 4.2.5 Introduction par l'école

Seules 50 % des écoles professionnelles déclarent former les apprenti-e-s à utiliser les instruments destinés à documenter le déroulement de la formation. Cela signifie que de larges composantes de cette tâche sont laissées à la pratique.

#### 4.2.6 Besoin d'intervention dans le domaine « Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation »

Le concept et les instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation sont majoritairement approuvés, mais recueillent aussi d'importantes critiques. Ces voix souhaitent en particulier voir le concept et les instruments actualisés et simplifiés. Il s'agirait en effet de les adapter aux aptitudes des apprenti-e-s ASA. Vu ces critiques, il serait bon d'examiner attentivement les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique afin de les simplifier et de mieux les adapter au groupe cible.

## 5 Résumé

### 5.1 Besoin d'intervention selon l'enquête menée par l'organe responsable

Le besoin d'intervention relevé selon les résultats de l'enquête menée par l'organe responsable est précisé dans les chapitres 2 à 4 du présent rapport et mis en évidence dans les encadrés sur fond bleu.

Ces résultats montrent qu'il n'est pas nécessaire à l'heure actuelle de procéder à une révision (partielle) des prescriptions sur la formation. Sur tous les points, les bases de la formation recueillent l'approbation d'une majorité généralement assez large. Il est dès lors possible de continuer à accumuler des expériences sur la base actuelle dans cette formation encore jeune, ce qui permettra de mieux consolider un éventuel besoin de changement ultérieur.

Selon les résultats de l'enquête menée par l'organe responsable, les interventions nécessaires se limitent à un remaniement des instruments suivants :

- Optimisations proposées pour les Directives concernant la procédure de qualification. Celles-ci doivent être examinées.
- Optimisation des moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique.
- Optimisation des instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation.

L'enquête a aussi révélé la nécessité de mesures complémentaires hors des prescriptions sur la formation, à savoir :

- Renforcement de la communication et du marketing pour la profession d'ASA, notamment clarification de sa valeur et de sa délimitation par rapport au cours d'auxiliaire de santé CRS.
- Encouragement du groupe cible des adultes par la création de classes spécifiques pour cette catégorie d'apprenti-e-s ou par des incitations financières

## 5.2 Besoin d'intervention selon la prise de position du SEFRI

Dans sa prise de position, le SEFRI relève la nécessité d'examiner les points suivants :

- Revoir et, au besoin, adapter les points de recoupement entre la formation d'ASA AFP et l'ordonnance sur la formation d'ASSC CFC récemment révisée ainsi que l'ordonnance sur la formation d'ASE CFC, en cours de révision.
- Réexaminer et, si possible, simplifier la procédure de qualification avec examen final et avec validation
- Réexaminer la note d'expérience par rapport à la qualité des renseignements qu'elle fournit et à son attribution dans les établissements
- Réexaminer et, le cas échéant, compléter l'annexe 1 du plan de formation (instruments de promotion de la qualité) et publier tous les documents dans les trois langues sur les sites de l'OdASanté et de SavoirSocial
- Ancrer la protection et l'utilisation durable des ressources naturelles par des instructions concrètes (fiches d'information Cleantech, collaboration avec l'OFEV)

Deux des points susmentionnés sont en contradiction avec les résultats de l'enquête menée par l'organe responsable, à savoir :

- réexaminer et, si possible, simplifier la procédure de qualification avec examen final et avec validation
- réexaminer la note d'expérience par rapport à la qualité des renseignements qu'elle fournit et à son attribution dans les établissements

Selon les résultats provenant de l'enquête menée par l'organe responsable, il convient de maintenir la réglementation appliquée jusqu'ici, qui est largement plébiscitée par les sondés.

Pour ces deux points, il n'est possible de répondre que partiellement à la demande de réexaminer et, au besoin, d'adapter les points de recoupement entre la formation d'ASA AFP et l'ordonnance sur la formation d'ASSC CFC récemment révisée ainsi que l'ordonnance sur la formation d'ASE CFC, en cours de révision. En effet, lors du développement de la formation d'ASA AFP, l'un des impératifs majeurs était de créer et de mettre en œuvre un profil professionnel autonome et ayant une valeur en soi. Les résultats de l'enquête montrent manifestement que cet objectif a été atteint.

Etant donné que, selon le rapport de l'organe responsable, il convient de renoncer à une révision (partielle) des prescriptions sur la formation, les travaux de réexamen susmentionnés n'ont pas lieu d'être réalisés. Pour la même raison, les bases de la formation ne seront pas adaptées aux nouveaux documents de référence (texte de référence pour les ordonnances sur la formation, modèle de référence pour le plan de formation, modèle de référence pour les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification, réglementation de la procédure de qualification avec validation des prestations de formation).

En revanche, il est prévu de réexaminer et, le cas échéant, de compléter l'annexe 1 du plan de formation (instruments de promotion de la qualité), de publier tous les documents en trois

langues sur les sites de l'OdASanté et de SavoirSocial et d'ancrer la protection et l'utilisation durable des ressources naturelles par des instructions concrètes (fiches d'information Cleantech, collaboration avec l'OFEV).

### 5.3 Besoin d'intervention selon la prise de position de la CSFP

Dans sa prise de position, la CSFP relève la nécessité d'examiner les points suivants :

- Examiner la perméabilité de la formation d'ASA pour accéder à un apprentissage raccourci menant au CFC d'ASE ou d'ASSC.
- Un transfert des apprenti-e-s ASE option Accompagnement des enfants vers une AFP n'est pas possible. Le Comité de SavoirSocial examine actuellement la possibilité d'une formation de niveau AFP pour le domaine de l'enfance.
- Améliorer l'image de la profession au sein de la branche dans le but de générer davantage de places de formation dans les domaines Aide et soins à domicile, Soins aigus et Secteur du handicap.
- Maintenir un bon équilibre dans les activités entre les deux domaines « Soins » et « Accompagnement »
- Intégrer les mesures d'accompagnement concernant la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'annexe 2 du plan de formation
- Revoir le nombre de journées de CI en visant une réduction
- Examiner le taux d'occupation des formateurs/trices de la pratique (augmentation ou reprise d'une formulation similaire à celle de l'ordonnance sur la formation ASE CFC).
- Elaborer une liste des « professions apparentées » comme aide pour l'établissement d'autorisations de formation et la reprendre dans une annexe au plan de formation
- Réexaminer le principe de la note d'expérience donnée par l'établissement de formation pratique en visant sa suppression
- Etant donné qu'il s'agit d'une formation initiale pour les personnes ayant des talents pratiques, examiner s'il serait opportun de renoncer à un examen des connaissances professionnelles Le savoir scolaire est en effet déjà couvert par une note d'expérience attribuée par l'école professionnelle
- Réexaminer la pondération des domaines de qualification dans le but de donner plus de poids à la pratique

Deux de ces points sont en contradiction avec les résultats de l'enquête menée par l'organe responsable, à savoir :

- réexaminer le principe de la note d'expérience donnée par l'établissement en visant sa suppression ;
- examiner la renonciation à un examen final en connaissances professionnelles.

Selon l'organe responsable, il y a lieu de maintenir la réglementation appliquée jusqu'ici pour ces deux points, car elle bénéficie d'un large soutien. Etant donné que, selon le rapport de l'organe responsable, il n'est pas nécessaire de procéder à une révision (partielle) des prescriptions sur la formation, les autres travaux de réexamen proposés n'ont pas lieu d'être réalisés.

Concernant l'examen de la perméabilité de la formation d'ASA vers un apprentissage raccourci d'ASSC ou d'ASE, ainsi que pour l'adaptation aux nouveaux documents de référence (texte de référence pour les ordonnances sur la formation, modèle de référence pour le plan de formation, modèle de référence pour les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification, réglementation de la procédure de qualification avec validation des prestations de formation), les arguments avancés par rapport à la prise de position du SEFRI (voir chapitre 5.2) s'appliquent ici aussi.