

## **Révision totale des bases de la formation CFC assistant-e socio-éducatif/-ve**

# **Le plan de formation révisé : questions et réponses**

**Le présent document répond à des questions centrales concernant le nouveau plan de formation et sa mise en œuvre.**

### **Comment les objectifs évaluateurs sont-ils formulés et comment sont-ils répartis entre les lieux d'apprentissage?**

Pour la première fois, le plan de formation est orienté sur les compétences opérationnelles. Chacune des 54 compétences opérationnelles se base sur une situation pratique. Ces situations pratiques contribuent à placer la compétence dans le contexte concret de travail de l'assistant-e socio-éducatif/-ve. La compétence est en outre précisée par les objectifs évaluateurs définis en fonction du lieu d'apprentissage. Les outils de mise en œuvre, actuellement en cours d'élaboration, guideront les formateurs/-trices des différents lieux d'apprentissage, de même que l'apprenti-e, au long de la formation, respectivement du processus d'apprentissage, au moyen d'exemples de travaux pratiques (concrétisations, conseils, questions choisies, etc.).

La formation d'assistant-e socio-éducatif/-ve peut être suivie dans quatre orientations, avec des domaines de travail différents. Par exemple, un-e assistant-e socio-éducatif/-ve ayant suivi l'orientation accompagnement des enfants peut travailler avec des nourrissons ou avec des enfants scolarisés. Par conséquent, l'individualisation du processus d'apprentissage est d'une importance capitale dans la pratique professionnelle exercée dans l'institution. La réalité du travail au sein des institutions se reflète dans le plan de formation présenté. Au niveau des objectifs évaluateurs, le plus grand dénominateur commun des quatre orientations a été recherché. Cependant, l'hétérogénéité des différents domaines de travail n'apparaît pas dans les objectifs évaluateurs, mais plutôt dans les programmes de formation qui se font en aval et dans la pratique.

Les objectifs évaluateurs sont clairement répartis entre les lieux d'apprentissage. Cela implique que les objectifs évaluateurs au niveau de l'entreprise/institution sont définis de manière plus abstraite et générale que ceux qui existent pour l'école professionnelle (p.ex. compétences opérationnelles c3 ou f6). Grâce à la consultation interne à la branche, nous constatons : la structure méthodologique du plan de formation jouit d'un large soutien du terrain du social qui est très diversifié, et est soutenue par la base.

Le nouveau profil professionnel « assistant-e socio-éducatif/-ve » permet le développement de compétences opérationnelles pertinentes pour le marché du travail. Il est conforme aux plans d'étude cadres ES du domaine social actuellement en révision, et peut être soumis à un développement ultérieur à ce niveau.

### **Pourquoi les compétences transversales sont-elles mentionnées plusieurs fois dans les compétences opérationnelles et dans les objectifs évaluateurs ?**

Les compétences transversales (communication, réflexion, gestion de la relation, Dans le nouveau plan de formation, quelques compétences transversales sont à nouveau décrites en tant que compétences opérationnelles spécifiques à une orientation. En y regardant de plus près, on constate qu'il s'agit de situations dans lesquelles les personnes accompagnées doivent pouvoir compter sur une protection spéciale, en raison de leur capacité de communication limitée ou de

besoins spéciaux. La répétition de la compétence transversale, avec une adaptation à une situation très spécifique, garantit que la compétence soit (à nouveau) apprise de manière explicite. Le champ professionnel du domaine social, garantit la qualité de l'accompagnement par le fait que les apprenti-e-s, apprennent à agir de manière professionnelle dans de telles situations spécifiques, en respectant la dignité des personnes accompagnées.

### **Quelle forme la mise en œuvre prend-elle ?**

La formation d'un-e assistant-e socio-éducatif/-ve est axée sur le processus d'apprentissage de l'apprenti-e. Les formateurs/-trices professionnel-le-ls ou enseignant-e-s de tous les lieux d'apprentissage savent où se trouvent les apprenti-e-s dans le processus et quelles situations ils ont déjà traitées. Les formateurs/-trices professionnel-le-s s'appuient sur les connaissances antérieures et adaptent les ressources à acquérir (décrites dans le programme de formation) en fonction du niveau de l'apprenti-e. Pour leur part, les apprenti-e-s savent où ils/elles en sont dans le processus d'apprentissage et suivent l'évolution de la situation. Pour que cela soit possible, des outils appropriés sont nécessaires. Ces outils sont actuellement en cours d'élaboration. Les objectifs évaluateur peuvent par exemple être enregistrés dans une grille d'auto-évaluation et d'évaluation externe et soutiennent le développement des compétences. En outre, SAVOIRSOCIAL envisage le développement d'un outil numérique, qui pourrait être utilisé de la même manière par tous les lieux d'apprentissage.

Pour illustrer cela, nous avons développé, en collaboration avec des représentant-e-s de la branche, des responsable de CI et des enseignant-e-s d'écoles professionnelles, deux exemples de mise en œuvre. Ces exemples sont des ébauches en développement dans le cadre du projet «Outils de mise en œuvre assistant-e socio-éducatif/-ve». Les exemples de mise en œuvre sont annexés au présent document.

02.10.2019; FZI/KFU