

Remarques à l'adresse des entreprises formatrices **Critères d'aptitude des candidat-e-s à la formation** **professionnelle initiale d'aide en soins et accompagnement**

Les entreprises formatrices font elles-mêmes leur choix parmi les candidat-e-s et sont responsables de la procédure d'admission.

La condition pour le début de la formation professionnelle initiale est une scolarité obligatoire achevée.

La formation professionnelle initiale d'aide en soins et accompagnement est possible aussi bien pour les jeunes qui sortent de l'école obligatoire que pour les adultes. Les groupes cibles sont très hétérogènes:

- Les jeunes au sortir de l'école obligatoire qui s'intéressent à une profession dans le domaine de la santé et du social, qui sont attirés par une profession fortement orientée sur la pratique ou qui, pour des raisons diverses, n'ont pas accès à une formation avec CFC ou l'ont interrompue.
- Les adultes souhaitant travailler dans le champ professionnel des soins et de l'assistance.
- Les adultes qui, après avoir accompli plusieurs années de pratique dans des institutions de la santé et du social, désirent voir leurs compétences formellement reconnus par l'octroi d'un titre officiel.

Les connaissances acquises antérieurement et le parcours scolaire peuvent être très différents selon les futurs apprentis. L'appui proposé par l'école professionnelle ainsi que l'encadrement individuel spécialisé (EIS) fourniront à celles qui ont des difficultés les instruments nécessaires pour les surmonter.

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

Déroulement de la procédure de sélection (cas idéal):

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

Aptitudes du candidat ou de la candidate: critères

Les critères suivants, basés sur le profil d'exigences aide en soin et accompagnement, doivent être évalués au moyen du dossier de candidature, d'éventuels tests d'aptitudes, de l'entretien de candidature avec l'apprenti-e, pendant le stage de découverte ou grâce aux références:

Capacité à s'exprimer dans une langue nationale

- Est-il/elle à même de s'exprimer oralement et par écrit dans la langue nationale nécessaire?

Bases d'évaluation: documents de candidature, test d'aptitudes, entretien de candidature, stage de découverte

Bonne santé physique

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

Bases d'évaluation: documents de candidature (absences scolaires), entretien de candidature, stage de découverte

Stabilité psychique et résistance

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

Bases d'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte (discussion de fin)

Intérêt, motivation

- S'intéresse-t-il/elle aux êtres humains, apprécie-t-il/elle les contacts humains?
- A-t-il/elle de l'intérêt pour les tâches ménagères et l'organisation?
- Prend-il/elle des initiatives?
- Comment justifie-t-il/elle le choix de cette profession? Sa motivation est-elle perceptible dans son travail, se montre-t-il/elle enthousiaste?

Bases d'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte

Empathie

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

Bases d'évaluation: stage de découverte

Disposition à réfléchir à son propre comportement et l'adapter si nécessaire

- Sait-il/elle prendre du recul par rapport aux événements, y réfléchir et évaluer son propre comportement?
- Comment réagit-il/elle à la critique?

Bases d'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte

Mode de travail soigneux

- Est-il/elle précautionneux/-euse dans ses relations à autrui et lors de l'utilisation du matériel?
- Prend-il en main de manière calme et réfléchie le travail confié (lors du stage de découverte)?
- Voit-il/elle le travail à faire, le prend-il/elle en main de manière indépendante, s'y prend-il/elle bien?
- Respecte-t-il/elle les instructions données? Est-il/elle ponctuelle?

Bases d'évaluation: documents de candidature, stage de découverte, références

Disposition à exercer une profession de service

- Se comporte-t-il/elle face aux clients de façon aimable et serviable?
- Prend-il/elle note des souhaits et besoins des clients et réagit-il/elle de façon appropriée?

Bases d'évaluation: stage de découverte

Aptitude à travailler en équipe

- Peut-il/elle s'intégrer à une équipe et y apporter sa contribution?
- Est-il agréable pour l'équipe de travailler avec lui/elle?
- Convient-il/elle à l'équipe et à l'entreprise formatrice?

Bases d'évaluation: stage de découverte, références

Flexibilité (horaires de travail irréguliers)

- Trouve-t-il/elle rapidement ses repères?

- Peut-il/elle s'adapter rapidement à des situations nouvelles et réagir en conséquence?
- Est-il/elle bien disposé-e face aux horaires irréguliers?

Bases d'évaluation: entretien de candidature, stage de découverte

L'entretien de candidature

Remarques générales:

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

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

Références

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

Le stage de découverte

Remarques générales:

- Le stage de découverte doit durer au moins 3 à 5 jours.
- Attention: le/la stagiaire vient peut-être de terminer sa scolarité obligatoire, a l'habitude que ses journées soient bien structurées et il lui faut un peu de temps pour s'adapter.
- Le/la stagiaire doit avoir une personne de référence qui l'accompagne durant la journée et avec laquelle il/elle a régulièrement des entretiens.
- Le stage doit porter sur le déroulement de la journée entière: du lever au coucher, de l'arrivée au départ de la personne accompagnée. Cela implique que le/la stagiaire travaille à des heures différentes: une fois tôt le matin, une fois tard le soir.
- Le/la stagiaire doit aussi avoir l'occasion de collaborer avec d'autres professionnel-le-s dans l'entreprise formatrice et avec des membres de la famille des personnes accompagnées.
- Le/la stagiaire ne doit jamais être laissé-e seul-e avec un-e client-e.

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

- Ne pas ménager le/la stagiaire, mais ne pas non plus créer de toutes pièces des situations difficiles. Il/elle doit être confronté-e à de nombreuses situations différentes.
- Pendant le stage de découverte, divers collaborateurs et collaboratrices devraient avoir des entretiens avec le/la stagiaire (non seulement des responsables hiérarchiques futur-e-s, mais aussi des membres de sa future équipe).
- Le/la stagiaire-e doit relater par écrit au moins une expérience, une situation vécue pendant le stage. Il/elle le fait dans l'entreprise, pendant les heures de travail. Cela permet de juger de son aptitude à s'exprimer par écrit.
- Veuillez préparer l'équipe et les personnes accompagnées en vue du stage de découverte.
- Un entretien de fin/d'évaluation doit impérativement avoir lieu.

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

L'entretien d'évaluation après le stage de découverte

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

L'entretien d'embauche

Check-list (non exhaustive) des points à clarifier

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

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