

Consultation interne à la branche : Révision des plans d'études cadres ES du domaine social

Prise de position d'INSOS Suisse

INSOS Suisse saisit volontiers l'occasion de participer à la consultation de Savoirsocial sur les formations ES du domaine social.

Nos réponses se concentrent principalement sur les plans d'études cadres en éducation sociale, maîtrise socio-professionnelle et animation communautaire.

INSOS Suisse s'engage particulièrement en faveur des objectifs suivants :

- Orientation des profils professionnels en fonction de l'évolution des exigences pour les professionnels (CDPH, inclusion)
- Clarification des conditions d'admission : les personnes intéressées devraient disposer d'une expérience professionnelle préalable dans le domaine social avant de commencer une formation au niveau ES. Cependant, cela ne doit plus se faire comme un stage mais comme une pratique professionnelle accompagnée (au moins 3 mois, au moins 60%, recommandé est un emploi en tant que salarié sans formation).
- Reconnaissance des compétences acquises au niveau des futurs brevets en accompagnement socio-professionnel et en jobcoaching et donc raccourcissement de la formation au niveau ES pour ces professionnels
- Renforcement de la formation duale et plus grande importance accordée à la formation dans la pratique

La prise de position a été déposée en allemand. En cas de doute, la version allemande fait foi.

Voici nos réponses en détail.

Questions sur le profil professionnel éducation sociale

Domaine d'activité et contexte (voir PEC chapitre 2.1)

1 Dans quelle mesure la description du domaine de travail/contexte correspond à la réalité professionnelle ?

Plutôt mal

Remarques / compléments:

En ce qui concerne l'accompagnement de personnes en situation de handicap, les exigences de la CDPH devront guider. Le processus de production du « handicap » doit être pris en compte quand on parle de difficultés à gérer sa vie quotidienne et difficultés de participation. Les éducateurs sociaux sont censés de renforcer les personnes accompagnées à exprimer leurs préoccupations et leurs intérêts. Si la personne accompagnée ne peut pas s'exprimer verbalement de manière différenciée, il est important de percevoir sa volonté de la meilleure manière possible en utilisant des moyens et méthodes appropriés. D'autre part, les éducateurs sociaux doivent agir contre les "barrières" pour ainsi permettre aux personnes accompagnées de vivre des relations sociales dans leur diversité, de faire des expériences au sein de la communauté et de contribuer à leur tour à la vie sociale. Les personnes en situation de handicap ne sont pas considérées comme des « porteurs de problèmes » sinon des « porteurs de droits ».

Nous sommes conscients que l'éducation sociale couvre un large éventail de champs d'intervention ce que nous soutenons. Les chapitres 2.1 Domaine de travail et 2.3 Compétences opérationnelles en détail doivent toutefois trouver des formulations qui rendent justice au changement de paradigme dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Selon nous, dans le paragraphe des principales compétences opérationnelles manquent l'aspect de réflexion sur sa propre personne (savoir-être), ses « schémas de réaction » et sur l'effet de ses propres actions. Le fait que la rencontre avec l'autre et l'implication de l'éducateur social comme personne dans les activités d'accompagnement est importante et spécifiques pour la profession. Cependant, cela exige une capacité de réflexion approfondie et doit être pondéré en conséquence.

La description des lieux de travail doit être simplifiée et mieux adaptée aux nouvelles réalités. Notre proposition : omettre les termes stationnaires, semi-stationnaires et ambulatoires. Le terme "institutions pour personnes en situation de handicap" devrait être remplacé par "organisation qui offrent des services d'accompagnement aux personnes en situation de handicap". Il convient également d'examiner si le terme « offres d'insertion sociale » fait sens ou comment décrire plus clairement le domaine d'activité concerné.

Les éducateurs sociaux sont appelés à évaluer les questions sociales de manière critique afin de ne pas se laisser "instrumentalisées". Ces aspects sont abordés dans les derniers paragraphes. Cependant, ils devraient également être pris en compte dans les "produits ou services typiques".

Conditions cadres : utiliser le terme « participation » au lieu de « intégration »

Perspectives de développement : corriger les expressions dans la version allemande (au lieu de parler de « gesellschaftlich Benachteiligten und Randständigen » il faudra parler de « gesellschaftlich benachteiligten Menschen » et d'utiliser l'expression

« grundrechtlich abgestützte Forderungen nach Selbstbestimmung *und Teilhabe*.

Dans le paragraphe contribution des éducateurs sociaux il faut compléter le " bien commun ", car le rôle des éducateurs sociaux est aussi de renforcer les opportunités des personnes accompagnées d'apporter à leur tour une contribution à la société.

La cohérence du texte doit être améliorée. Une fois on parle de personnes « tributaires d'un soutien pour la gestion et l'organisation de leur vie quotidienne et de leur temps libre pour des raisons ... », après de personnes « dont l'organisation autonome du quotidien ou de la vie et l'intégration sociale sont rendues difficiles, mises en danger ou empêchées » et après de bénéficiaires « dont l'organisation autonome de la vie et de la participation à la vie sociale sont rendues difficiles, mises en danger ou empêchées ». Cela prête à confusion. De notre point de vue, pour la version allemande la dernière variante est la plus appropriée. Pour la version française une combinaison des expressions proposées semble le plus correcte.

Nous sommes conscients qu'il n'y a pas de désignation entièrement satisfaisante pour les personnes cibles. Cependant, nous préférons le terme "personnes accompagnées" plutôt que "clients" ou « bénéficiaires ».

Exigences personnelles : L'intérêt pour le contact avec les gens nous semble très général. A notre avis l'ouverture à des projets de vie individuels et peut-être peu « communs » doit ressortir plus clairement. A part de travailler en équipe, il devient de plus en plus important pour les éducateurs sociaux de pouvoir agir de manière autonome. Donc, en plus du sens élevé des responsabilités il faut aussi le courage à prendre des décisions.

2 Le profil, décrit dans le chapitre 2.1, est-il clairement identifiable (par exemple par rapport aux autres profils ES, par rapport aux profils des hautes écoles spécialisées, par rapport au profil CFC des assistant-e-s socioéducatifs/-ives) ?

Oui

3 Les thèmes actuels et les évolutions futures du champs professionnel/de la pratique sont-ils suffisamment couverts ?

Plutôt non

Les exigences de la CDPH pour les prestataires de services pour les personnes en situation de handicap doivent être mieux prises en compte. (cf. nos propositions dans les questions 1 et 5)

Domaines de compétences et compétences à atteindre (voir PEC chapitre 2.3)

4 Les compétences opérationnelles sont-elles pertinentes pour la pratique professionnelle ?

Plutôt oui

De notre point de vue, les compétences opérationnelles proposées sont fondamentalement pertinentes pour la pratique professionnelle. Cependant, nous suggérons diverses adaptations et compléments. (cf. question 5)

5 Toutes les compétences opérationnelles pertinentes sont-elles décrites ?

Plutôt non

Domaine de compétence 1

Le développement d'une relation avec chaque personne accompagnée (compétence 2.1) est fondamental pour le processus d'accompagnement. Cette compétence devra donc être placée au début du domaine de compétence 1 au lieu du domaine de compétence 2.

Les éducateurs sociaux sont aujourd'hui appelés à accompagner des personnes en situation de transition (par exemple, d'un groupe résidentiel à une vie avec accompagnement partiel ou à une vie totalement autonome). Il convient d'en tenir compte par une compétence spécifique.

La participation des personnes accompagnées à des décisions et/ou le renforcement des personnes accompagnées à « découvrir » leurs préoccupations et leurs intérêts et, si possible, de les représenter elles-mêmes, doivent être exprimés plus clairement dans les compétences 1.1 à 1.4. La perspective de la personne accompagnée est finalement décisive, tant pour l'analyse de leur situation de vie que pour la formulation des objectifs et des mesures et la détermination du besoin de soutien. Si la personne accompagnée ne peut pas s'exprimer verbalement de manière différenciée, il est important de percevoir sa volonté de la meilleure manière possible en utilisant des moyens et méthodes appropriés.

En ce qui concerne la compétence 1.4, nous proposons des adaptations suivantes : il faudra parler de coopération de partenariat avec les proches et ne pas de partenariat professionnel. Il n'est pas réaliste d'identifier les besoins des proches de manière impartiale. Selon nous, il s'agit plutôt de reconnaître que les besoins des proches peuvent être différents de ceux des professionnels. Dans l'ensemble, la description nous semble fortement liée au secteur des enfants et des jeunes. Dans l'accompagnement des personnes adultes, il appartient, en principe aux personnes accompagnées de décider si/quels proches sont inclus. En plus, les éducateurs sociaux doivent soutenir les personnes accompagnées dans l'élargissement de leur réseau social, évidemment en fonction de leurs préoccupations et de leurs besoins.

Domaine de compétence 2

Comme indiqué plus haut, la compétence 2.1 devrait être ajoutée au domaine de compétence 1. En plus, la gestion prudente du pouvoir et de la dépendance doit être complétée dans cette compétence. Dans la compétence 2.2 il devrait également être précisé que l'objectif est de renforcer les personnes accompagnées, de découvrir leurs intérêts et leurs préoccupations et de les exprimer. Dans la compétence 2.3 la planification de la participation devrait également impliquer autant que possible les personnes accompagnées. Il est également important que les éducateurs sociaux* préconisent l'accessibilité des services et offres publics et la création d'offre et d'activité inclusifs.

En 2.5, nous ne comprenons pas très bien ce que l'on entend par « exigences propres au vécu des bénéficiaires et les mettre en œuvre en fonction des phases de vie ». Il manque aussi l'aspect qu'il s'agit aussi de soutenir les personnes accompagnées à découvrir leurs intérêts et leurs préoccupations. La formulation des étapes du processus IPRE donne l'impression comme si les éducateurs sociaux sont les seuls acteurs actifs et décisifs.

Domaine de compétence 3

Compétence 3.1 : Dans la description de la situation, on ne sait pas très bien ce que l'on entend par "conditions changeantes et/ou difficiles". Compétence 3.2 : La capacité d'innovation, l'esprit ouvert à la nouveauté ainsi que la capacité de prendre des initiatives sont mentionnés dans les ressources. Toutefois, la description de la situation et les étapes de l'IPRE devraient montrer comment ces ressources sont utilisées. En plus, les éducateurs sociaux travaillent aussi de plus en plus de manière indépendante en tant qu'assistants. Cela signifie qu'ils doivent avoir des compétences appropriées en matière d'"autogestion" (par exemple pour faire face à des situations "critiques"). Ce point devrait être complété aux compétences 3.1 et 3.2.

Domaine de compétence 5

Compétence 5.3 : Il n'est pas clair s'il s'agit de réseaux personnels (pour sa propre carrière, etc.) et/ou de réseaux liés à la mission. De notre point de vue, les réseaux liés à la mission doivent ici être au premier plan. Le réseau peut également inclure des organisations gérées par des bénévoles. Les réseaux personnels par contre, doivent être intégrés dans les compétences 3.

Domaine de compétence 6

Compétence 6.2 : De notre point de vue, le titre de compétence ne correspond pas tout à fait. Au lieu d'élaborer des concepts l'accent devra être mis sur l'acquisition de (nouveaux) concepts/méthodes et sur la capacité de les introduire dans son propre domaine de travail ou de les adapter à ce domaine de travail.

Compétence 6.3 : En plus de la représentation "de plaidoyer" des intérêts des personnes accompagnées, aujourd'hui le renforcement et l'autonomisation des personnes accompagnées à représenter leurs intérêts de manière indépendante est important. Ceci devrait être inclus dans la description de la situation et dans la description des étapes IPRE. Cela inclut également le soutien et l'accompagnement de conseils consultatifs ou d'autres organes de participation ainsi que d'organisations d'auto-représentation. Au mieux, il est plus approprié d'inclure ces aspects dans le domaine de compétence 1 et/ou 2.

6b pour Education sociale

Sur la base d'analyses antérieures, il a été recommandé de décrire les **compétences de leadership** dans les nouveaux plans d'études cadres. Les expertes et experts spécialisé-e-s de l'éducation sociale ont discuté des compétences leadership possibles et ont proposé de ne pas formuler un domaine propre de compétences opérationnelles à cet effet, mais plutôt d'intégrer la gestion dans les autres compétences (voir par ex. 5.4).

Votre organisation est-elle d'accord pour que les compétences de leadership ne soient pas décrites séparément?

Oui

Nous appuyons cette recommandation. De notre point de vue, les termes "compétences en gestion" et "tâches de gestion" sont trompeurs. Les compétences telles qu'elles sont requises pour des postes de cadres (p. ex. gestion du personnel), ne font pas partie de la formation, mais doivent être acquises dans des cours de formation continue spécifiques. Les éducateurs sociaux, en revanche, doivent être en mesure d'assumer une responsabilité spécialisée conformément au CNC 6, ce qui, à notre avis, est prise en compte de manière adéquate dans les compétences (par exemple : développer les outils, instruments et méthodes, lancer et diriger des projets, contribuer au développement de l'organisation et améliorer les processus de travail).

De notre point de vue, il convient de vérifier si la désignation du domaine de compétence 7 est réellement appropriée pour les trois autres PEC. (cf. questions 6a pour les profils MSP et animation communautaire)

7 Un profil de compétences ne décrit pas seulement les compétences nécessaires, mais précise leur niveau. Le niveau de compétence doit également être le reflet de la terminologie choisie dans la description des compétences (dans les descriptions de situations et / ou de l'action ou des étapes IPRE).

Les descriptions et les formulations de compétences correspondent-elles au niveau d'exigence attendu par la pratique des diplômés ES?

Oui

A notre avis, l'orientation vers le CNC 6 est généralement prise en compte. L'éducation sociale étant une formation pour un large champ d'activité, on ne peut pas s'attendre à ce que les diplômés aient les mêmes connaissances spécialisées approfondies dans tous les domaines de travail. D'autant plus il est important qu'ils aient la capacité d'acquérir de telles connaissances.

8 Les compétences sont décrites au chapitre 2.3. Elles sont constituées de la description d'une situation typique qu'un professionnel doit gérer et des gestes professionnels correspondants. Les ressources sont listées à la fin de chaque compétence. Les ressources englobent les connaissances (théories, concepts, méthodes), les capacités et les aptitudes (savoir-faire) ainsi que les attitudes et comportements qui doivent être appris afin de pouvoir agir de manière professionnelle. Les ressources mentionnées sont-elles pertinentes? Toutes les ressources pertinentes sont-elles mentionnées? Veuillez citer des compléments ou des propositions de modification concrets par compétence.

Remarques pour tous les domaines de compétence :

La CDPH (et d'autres conventions pertinentes) sont conséquent pour les prestataires de services ainsi que pour le rôle et les exigences posées aux professionnels du domaine (posture, connaissances spécifiques et savoir-faire).

La capacité de s'acquérir des connaissances sur un sujet/une question est importante.

Compétences 1.1 et/ou 1.4 : Connaître l'importance du soutien par des pairs

Compétence 1.1 : être conscient de la diversité humaine, y compris l'individualité de chaque personne en situation de handicap. Ouverture aux modes de vie individuelles et aux projets de vie de chaque personne.

Compétences 1.1 et 2.1 : savoir "découvrir" les intérêts, les préoccupations et les ressources des personnes accompagnées de manière participative ou pour renforcer la personne accompagnée de les découvrir et, dans la mesure du possible, de les représenter elles-mêmes et cela aussi dans l'accompagnement de personnes qui ne peuvent pas ou peu s'exprimer verbalement.

Compétence 1.2 : Connaître et utiliser les moyens pour soutenir la communication (y compris communication alternative et augmentée, FALC, les nouvelles technologies numériques ainsi que les procédures et matériels pédagogiques correspondants). Cette ressource devrait également être répertoriée pour d'autres compétences. Nous le mentionnons ici à titre d'exemple.

Compétence 1.2 : Une compréhension de base des maladies mentales est important pour tous les champs de travail. Pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap il est important que les éducateurs sont conscients de l'influence et des effets réciproques d'une maladie mentale avec une déficience cognitive. Comprendre le processus de production du handicap. Connaître différentes formes de déficience physique, cognitive, sensorielle ou de perception. Ces connaissances devraient également être répertoriées pour différentes compétences (notamment pour les domaines de compétences 1 et 2).

Compétence 1.3 : Connaissance et application des instruments de planification participative.

Compétence 1.3 : Reconnaître les intérêts et besoins des personnes accompagnées d'apprendre et renforcer les opportunités de formation continue (par exemple faciliter l'accès à des universités populaires).

Compétence 1.3 : La créativité dans la recherche de solutions.

Compétence 1.3 : Identifier les dilemmes éthiques (p. ex. autonomie vs protection) et appliquer des méthodes pour analyser les dilemmes éthiques. Cette ressource est également importante en 2.5 et est mentionnée en 3.2.

Compétence 1.4 : Faire preuve de créativité dans la découverte des ressources dans l'environnement (social). Capacité de travailler en réseau.

Compétence 1.4 : Connaissance de concepts et méthodes éducatifs

Compétence 2.1 : Sensibilité et capacité à gérer le pouvoir et la dépendance dans l'accompagnement de personnes. Sensibilisation aux questions de genre. Conscience de l'individualité/différence de chaque personne.

Compétence 2.1 : Faire face à la différence d'âge avec les personnes accompagnées et/ou les proches.

Compétence 2.1 : Posture d'humilité. Volonté et capacité à se rendre compte sur ses propres « schémas de réaction » et de les améliorer

Compétence 2.3 : Sensibilisation à l'éventail complet des possibilités de participation (politique, culturelle, loisirs, sport, formation, travail, organisation d'auto-représentation) et aux connaissances et compétences nécessaires pour les rendre accessibles. Cela inclut également la connaissance des technologies pour renforcer la participation.

Compétence 2.3 : Compétence de gérer des différences culturelles

Compétence 2.4 : Connaître et appliquer des méthodes pour renforcer la participation (p. ex. conseils consultatifs des usagers). Etre capable d'appliquer des méthodes de modération des discussions, en tenant compte des différentes possibilités de communication des personnes accompagnées.

Compétence 2.4 : Méthodes créatives de conception d'activités de groupe.

Compétence 2.5 : Connaissances des médias sociaux, les smartphones, etc. et les implications pour l'accompagnement.

Compétence 2.5 : Sexualité (développement, domaines de la sexualité, signification de la sexualité, fondements juridiques, accompagnement pédagogique)

Compétence 3.1 : Capacité d'auto-gestion pour le travail en tant qu'assistant (mettre au clair le mandat, savoir où chercher du soutien dans les situations de travail « critiques »)

Compétence 3.2 : Supprimer les répétitions et préciser les ressources mentionnées.

Compétence 3.2 : Savoir identifier la discrimination, les désavantages et la dégradation et prendre des mesures ciblées.

Compétence 3.2 : Capacité de recueillir et de traiter de l'information sur un sujet d'actualité et de l'utiliser pour son propre travail ou celui de l'équipe.

Compétence 4.2 : Connaissance des méthodes d'évaluation participative

Compétence 5.1 : Communication non violente.

Compétence 5.1 : Être capable de modérer des réunions

Compétence 5.2 : Les compétences pour le travail interprofessionnel deviennent de plus en plus importantes. Pour cela, il faut connaître l'origine et les bases de sa propre profession, la capacité d'expliquer ses considérations de manière compréhensible et justifiée et de prendre en compte d'autres perspectives

Compétence 5.5 : Connaître et appliquer des méthodes participatives pour la mise en œuvre de projets.

Compétence 6.1 : Connaître les piliers du système social et comprendre le rôle et la contribution de sa propre organisation

Compétence 6.2 : Connaissances de base des processus de gestion de la qualité, afin de contribuer à la mise en œuvre et au développement de la qualité de l'accompagnement

Compétence 6.3 : Savoir renforcer la participation des usagers (création et suivi de conseils consultatifs des usagers)

Questions sur le profil professionnel Maître/sse socioprofessionnelle

Domaine d'activité et contexte (voir PEC chapitre 2.1)

1 Dans quelle mesure la description du domaine de travail/contexte correspond à la réalité professionnelle ?

plutôt mal

La description du domaine d'activité doit être revue afin de mieux refléter la réalité d'aujourd'hui. Lors de la description des offres, nous proposons les ajustements suivants : des lieux de travail adaptés ; un accompagnement en fonction des besoins individuels ; des lieux de formation avec un accompagnement spécifique ; rapports, des mesures d'insertion professionnelle. La distinction entre le cadre institutionnel et les entreprises sur le marché général du travail n'a aucun sens en ce qui concerne les offres - surtout au vu de la flexibilité et de la perméabilité exigées aujourd'hui. Dans la version allemande, les répétitions doivent être supprimées.

Dans le deuxième sous-paragraphe les versions allemande et française ne coïncident pas tout à fait. Nous proposons d'omettre l'expression "professionnels du domaine social ou de la santé" dans la version française, car il faudrait aussi ajouter le domaine de l'éducation. Les différents groupes professionnels peuvent être cités en exemple. La coopération avec les employeurs ou les entreprises devrait faire l'objet d'un sous-paragraphe distinct, car les objectifs et le contexte sont différents de ceux des autres professionnels ou autorités énumérés.

La description actuelle des produits ou services typiques doit être révisée de notre point de vue en ce qui concerne les aspects suivants : L'accent doit être mis sur la dimension sociale. Par conséquent, l'ordre des deux dimensions doit être inversé et, éventuellement, une phrase explicative doit être ajoutée. Au lieu de "assurer la production ou le service", nous proposons en allemand "Organisation der Arbeit und der Produktion", en français "organisation du travail et de la production" au lieu de "gestion". Le mot "significatif" mène à des discussions controversées. La question de savoir si quelque chose a un sens ou non dépend de la perspective individuelle de la personne. Nous suggérons de supprimer "significatif", car les phrases suivantes décrivent ce que le travail devrait rendre possible. Cette description des produits ou services typiques s'applique également au profil professionnel du future brevet d'accompagnement socioprofessionnel. De notre point de vue, ce n'est pas approprié. La différence devrait également être visible dans ce paragraphe. (cf. aussi réponse à la question 2)

Le paragraphe des principales compétences opérationnelles doit être révisé de manière générale. Il ne reflète pas adéquatement l'éventail des compétences énumérées aux chapitres 2.2 et 2.3. Dans certains cas, il ne s'agit pas de compétences (par exemple, travailler dans un environnement professionnel). En outre, la différence avec le profil professionnel du future brevet d'accompagnement socioprofessionnel n'est pas assez claire.

Dans la version allemande, l'expression "im Spannungsfeld" et dans la version française le terme « contradictoire » doit être supprimé ou relativisé. C'est la tâche des MSP de concilier les différentes dimensions, qui, en plus ne sont pas toujours contradictoires. L'expression "Leadership und Projektleitungskompetenzen" respectivement "gestion et conduite de projets" est très générale. Les MSP ont des connaissances en gestion de projet et peuvent appliquer ces connaissances à des questions se référant à leur domaine d'action afin de promouvoir l'innovation et ainsi développer le champ professionnel.

2 Le profil, décrit dans le chapitre 2.1, est-il clairement identifiable (par exemple par rapport aux autres profils ES, par rapport aux profils des hautes écoles spécialisées, par rapport au profil CFC des assistant-e-s socioéducatifs/-ives) ?

Plutôt non

Nous avons comparé le profil révisé de MSP avec le profil provisoire du futur brevet en accompagnement socioprofessionnel. Le profil du brevet est avant tout axé sur l'accompagnement de la personne et l'organisation du travail. Les MSP ES, en plus de ces compétences, ont des compétences opérationnelles dans les domaines de la formation, de la direction d'équipe, du développement des prestations de services et de la production, d'évaluation de processus, de développement de concepts, de la garantie de qualité, de la constitution de réseaux, de la perception de l'environnement sociopolitique, de la conduite de projets et du développement du domaine professionnel, du soutien des relations publiques et de représentation d'intérêts représentés.

De manière générale, la différence qui ressort de ces chapitres nous semble appropriée. Les MSP ES doivent être formés afin d'assumer des responsabilités subordonnées, mais pas à des fonctions de cadres proprement dites.

Comme mentionné à la question 1, dans le chapitre 2.1 les principales compétences opérationnelles des MSP doivent être décrites plus clairement afin que les différences entre les deux profils ressortent plus clairement dans le chapitre 2.1.

Nous avons énuméré des suggestions pour adapter et compléter les domaines de compétence ou les compétences opérations spécifiques dans notre réponse à la question 5.

3 Les thèmes actuels et les évolutions futures du champs professionnel/de la pratique sont-ils suffisamment couverts ?

Plutôt non

Dans le contexte des exigences de la CDPH les sujets suivants doivent être mieux traités : empowerment des personnes accompagnées, accompagnement dans les phases de transition, participation aux décisions). Nous avons formulé des propositions concrètes d'adaptation dans notre réponse à la question 5.

Domaines de compétences et compétences à atteindre (voir PEC chapitre 2.3)

4 Les compétences opérationnelles sont-elles pertinentes pour la pratique professionnelle ?

Oui

5 Toutes les compétences opérationnelles pertinentes sont-elles décrites ?

Plutôt non

Domaine de compétence 1 : Le développement d'une relation avec chaque personne accompagnée est au début du processus d'accompagnement. Par conséquent, la compétence 1.4 doit être transférée au début.

L'accompagnement devrait également tenir compte d'une éventuelle transition vers le marché général du travail ou de la flexibilité entre le travail dans un cadre protégé et un cadre moins/non protégé. Une compétence supplémentaire devrait être formulée pour accompagner ces transitions.

Dans les compétences 1.1, 1.2 et 1.5, la participation de la personne accompagnée dans les décisions et son renforcement et responsabilisation doivent être soulignés plus clairement.

Le renforcement de la participation, y compris le soutien aux comités d'usagers, doit être inclus dans le domaine de compétence 1. De notre point de vue, les compétences 1.2 et 1.6 seraient appropriées pour cela.

Les versions allemande et française ne sont pas identiques dans la compétence 1.2 (processus « I »). La version française est correcte et la version allemande à notre avis et doit être adaptée.

Contrairement aux futurs accompagnants socioprofessionnels avec brevet fédéral, les MSP doivent être en mesure d'élaborer ou de développer les bases du soutien pédagogique, par exemple pour identifier les intérêts, les ressources et le besoin de soutien. Cette compétence doit mieux être prise en compte dans les domaines de compétences 1, 4 ou 6.

Un objectif important du travail des MSP est de permettre aux personnes accompagnées de développer davantage leurs compétences professionnelles. Le titre de la compétence 1.2 devrait mieux rendre compte de cet aspect, notamment dans la version française (" développer ses compétences professionnelles "). Dans la description de la situation, le sujet de la formation continue doit être pris en compte (l'offrir en interne et/ou faciliter l'accès à la formation continue externe).

Compétence 1.4 L'établissement de relations doit inclure la gestion prudente du pouvoir et de la dépendance.

Dans la compétence 1.5, le titre doit être corrigé (supprimer « observer »). L'observation (systématique) est un moyen d'obtenir des indices pour l'accompagnement, mais pas le seul. En ce sens, il s'agit d'une ressource et ne pas d'une compétence. Par contre, l'implication de la personne accompagnée dans la question du soutien approprié doit être prise en compte dans la description de la situation. Dans l'ensemble, la différence entre 1.2 et 1.5 n'est pas suffisamment claire et devrait être revue.

Compétence 2.2 : nous pensons qu'il convient de compléter l'implication dans l'acquisition d'offres de prestations. Les MSP assument la responsabilité globale d'évaluer l'adéquation des prestations aux exigences du mandat social, voir l'accompagnement de personnes (par exemple, le travail devra permettre aux personnes accompagnées de développer davantage leurs compétences). Ils doivent être capables de défendre ces considérations, notamment au sein de l'organisation.

Dans la compétence 2.3, la responsabilité subordonnée des MSP en matière de sécurité doit être soulignée plus clairement (veiller à ce que les objectifs de sécurité soient respectés et, le cas échéant, à ce que des mesures soient prises). La présente description correspond aux exigences auxquelles sont soumis les futurs titulaires d'un brevet d'accompagnement socioprofessionnel.

Compétences 3.1 : Les MSP travaillent de plus en plus souvent dans des entreprises sur le marché général du travail. A ce moment-là, ils travaillent généralement « seul » dans l'accompagnement de personnes. Cela exige des compétences d'"auto-gestion", qui doivent être prises en compte dans la description de la situation et des ressources.

Les MSP doivent d'être en mesure de situer leur rôle et mission dans un contexte socio-politique. Ce point doit être complété dans la compétence 3.2. A l'étape E, au lieu d'enfants, il faut parler des personnes accompagnées.

Compétences 4.1 et 4.2 : La responsabilité des MSP relative à la documentation et évaluation des processus doit être clarifiée ; ils doivent être capables d'adapter et d'améliorer les processus, si nécessaire.

Compétence 5.2 : Dans le cadre de la formation des jeunes, il est important de travailler en partenariat avec les parents. Cela devrait être prise en compte de manière explicite.

Compétences 5.3 : Nous proposons les ajustements suivants : le développement et l'entretien de réseaux est importants pour le développement de l'accompagnement (par exemple pour renforcer la flexibilité entre les lieux de travail internes/externes, l'organisation des transitions flexibles vers les lieux de travail sur le marché général du travail). Cela doit être explicitement mentionné. La formulation « il/elle vérifie de temps en temps si la construction et l'entretien de son réseau lui conviennent... » doit être corrigée. Nous proposons la suivante : ... vérifie si le développement et l'entretien du réseau apporte un bénéfice au travail et/ou comment le réseau pourrait être développé davantage.

Dans les domaines de compétence 5 ou éventuellement 6 il faut ajouter que les MSP doivent se tenir au courant des développements du secteur. Il convient d'examiner si cela peut être prise en compte dans une des compétences ou s'il est mieux d'en ajouter une compétence supplémentaire.

Compétence 6.1 : Ajouter dans la description de la situation : ... prend conscience de l'environnement sociopolitique *et de l'évolution du monde de travail*.

Compétence 7.2 : Le titre "Garantir la qualité" fait référence à la responsabilité subordonnée des MSP relative à des questions de qualité. Par contre, ceci ne se reflète pas dans la description de la situation. Il ne s'agit pas avant tout d'assumer un rôle de modèle.

Compétence 7.3 : Les procédures participatives doivent également être prises en compte dans la description de la situation et dans les étapes selon l'IPRE.

6 a: pour EDE, MSP, AC:

Sur la base d'analyses antérieures, il a été recommandé de décrire les **compétences de leadership** dans les nouveaux plans d'études cadres.

Les compétences de leadership détaillées dans le plan d'études cadre correspondent-elles aux besoins de la pratique ? (voir domaine de compétences opérationnelles 7)

Plutôt non

Raisons, remarques / compléments:

Comme mentionné dans notre réponse à la question 6b relative au PEC en éducation sociale, les termes "compétences et tâches de gestion" sont, à notre avis, trompeurs. Bien que les termes français "leadership et organisation" nous semblent moins délicats, ils pourraient également être optimisés. Les diplômés ES doivent être formés en vue d'assumer la responsabilité d'un spécialiste. Les compétences pour les postes de cadre, par contre, doivent être acquises par le biais d'une formation continue spécifique. La désignation du domaine de compétence 7 dans les trois programmes-cadres mentionnés ci-dessus devrait exprimer cela plus clairement.

En outre, à la question 5, nous avons formulé des propositions concrètes d'adaptation quant à la manière dont les compétences des MSP devraient être précisées en ce sens.

7 Un profil de compétences ne décrit pas seulement les compétences nécessaires, mais précise leur niveau. Le niveau de compétence doit également être le reflet de la terminologie choisie dans la description des compétences (dans les descriptions de situations et / ou de l'action ou des étapes IPRE).

Les descriptions et les formulations de compétences correspondent-elles au niveau d'exigence attendu par la pratique des diplômés ES?

Plutôt oui

Dans la question 5, nous avons décrit les ajustements que nous jugeons nécessaires.

8 Les compétences sont décrites au chapitre 2.3. Elles sont constituées de la description d'une situation typique qu'un professionnel doit gérer et des gestes professionnels correspondants. Les ressources sont listées à la fin de chaque compétence. Les ressources englobent les connaissances (théories, concepts, méthodes), les capacités et les aptitudes (savoir-faire) ainsi que les attitudes et comportements qui doivent être appris afin de pouvoir agir de manière professionnelle. Les ressources mentionnées sont-elles pertinentes? Toutes les ressources pertinentes sont-elles mentionnées? Veuillez citer des compléments ou des propositions de modification concrets par compétence.

Les exigences associées à la mise en œuvre de la CDPH (posture, connaissances spécifiques, méthodes et savoir-faire) sont d'une importance primordiale pour tous les domaines de compétences.

Le domaine de travail des MSP est vaste et en évolution. C'est pourquoi il est d'une importance capitale que les MSP sont capables d'acquérir des connaissances sur un sujet ou de nouveaux concepts et méthodes.

Compétences 1.1, 1.2, 1.5 : Connaissance des différentes déficiences, mais aussi du processus de production du handicap.

Compétences 1.1 et 1.2 : Connaissance approfondie des méthodes participatives et de renforcement de la personne accompagnée (pour l'identification des intérêts, besoin de soutien, évaluation).

Compétence 1.1 : Posture/connaissances : être consciente de l'importance du travail pour la personne et la participation sociale.

Compétences 1.1, 1.2 et 1.5 : Les groupes cibles avec lesquels les MSP travaillent sont très différents. En conséquence, il est nécessaire de disposer d'une vaste connaissance des ressources dans les domaines de la migration, du chômage, des sanctions et de l'application des mesures, mais surtout de l'aptitude à acquérir ces connaissances.

Compétence 1.2 : Connaissance de moyens et méthodes pédagogiques pour l'accompagnement socioprofessionnel

Compétences 1.2 et 1.3 : Connaissances des moyens pour soutenir la communication (y compris communication alternative et augmentée, FALC, les nouvelles technologies numériques ainsi que les procédures et matériels pédagogiques correspondants) et des nouveaux moyens techniques (appareils, instruments, tools) pour faciliter le travail et l'apprentissage.

Compétences 1.4 et 1.5 : Capacité à gérer le pouvoir et la dépendance dans des relations. Conscience de l'individualité de chaque personne accompagnée. Posture d'humilité.

Compétence 2.1 : Il y a lieu de décrire plus clairement ce qui est compris par principes sociopédagogiques, faute de quoi il n'y a aucun sens à les mentionner ici. Il serait également nécessaire de préciser ce que l'on entend par gestion du personnel.

Compétence 3.1 : Compléter les compétences en « auto-gestion »

Compétence 3.2 : Il conviendrait de mettre au clair pourquoi la supervision est mentionnée dans la version allemande.

Compétence 5.1 : Il convient de préciser pourquoi "l'échange quotidien" et les "événements d'entreprise" soient mentionnés ici.

Compétences 5.2 et 5.3 : Ici aussi, il convient de préciser les ressources en rapport avec les compétences requises.

Compétence 5.2 : Il convient d'ajouter "valorisation des parents en tant que partenaires importants dans la formation des jeunes".

Compétence 6.1 : Compléter la connaissance des piliers fondamentaux du système social

Compétence 6.1 : Identifier les situations discriminatoires et dégradantes dans le monde du travail et prendre des mesures

Compétence 6.2 : Capacité de s'acquérir des concepts/méthodes et de les rendre opérationnelles pour l'organisation

Compétence 7.3 : Connaissance des méthodes participatives pour la planification et la mise en œuvre de projets

Questions sur le profil professionnel Animation communautaire

Domaine d'activité et contexte (voir PEC chapitre 2.1)

1 Dans quelle mesure la description du domaine de travail/contexte correspond à la réalité professionnelle ?

Plutôt bien

Les animateurs communautaires peuvent apporter d'importantes contributions à l'évolution de notre société vers une société inclusive. Dans les questions 3 et 5, nous avons formulé des propositions d'adaptation correspondantes.

2 Le profil, décrit dans le chapitre 2.1, est-il clairement identifiable (par exemple par rapport aux autres profils ES, par rapport aux profils des hautes écoles spécialisées, par rapport au profil CFC des assistant-e-s socioéducatifs/-ives) ?

Ne sais pas

3 Les thèmes actuels et les évolutions futures du champs professionnel/de la pratique sont-ils suffisamment couverts ?

Plutôt non

Le profil professionnel est principalement axée sur l'accompagnement de groupes/personnes spécifiques. De notre point de vue, les questions de participation/société inclusive ne sont pas suffisamment prises en compte. (cf. nos suggestions concrètes d'adaptation dans notre réponse à la question 5).

Domaines de compétences et compétences à atteindre (voir PEC chapitre 2.3)

4 Les compétences opérationnelles sont-elles pertinentes pour la pratique professionnelle ?

Plutôt oui

De notre point de vue, certaines compétences opérationnelles devraient être complétées ou adaptées (cf. réponse à la question 5).

5 Toutes les compétences opérationnelles pertinentes sont-elles décrites ?

Plutôt non

Domaines de compétence 1, 2 et 6

Selon le profil professionnel présenté, les animateurs communautaires soutiennent la vie communautaire. Pour cela il faudra donner plus de poids aux tâches de mise en réseau et former des compétences appropriées.

Pour pouvoir participer, les citoyens doivent avoir accès à l'information, aux processus décisionnels et aux offres publiques (culturelles, éducatives, sportives et de loisirs, politiques). Les animateurs communautaires devraient reconnaître les "barrières" et aider à les supprimer. D'autre part, il leur incombe de renforcer les personnes accompagnées, d'exercer leurs droits. Selon nous, les compétences dans les domaines de compétence 1, 2 et 6 doivent être adaptées en conséquence.

Compétence 1.3 : La description de la situation est trop centrée sur les animateurs communautaires eux-mêmes. En fin de compte, il est important que les personnes/groupes accompagnés découvrent et développent elles-mêmes leurs compétences, forces etc. afin de contribuer et de participer à la vie sociale. D'autre part, cela nécessite aussi une sensibilisation de l'environnement envers ces contributions.

Domaine de compétence 3

Compétence 3.2 : La réflexion critique de la mission et de ses propres actions sur la base d'une conscience sociopolitique devrait être prise en compte. Il ne s'agit pas seulement de s'orienter sur la mission. Comme les animateurs communautaires travaillent souvent seuls, ils doivent avoir des compétences d'"autogestion".

Domaine de compétence 6

Compétence 6.1 : les animateurs communautaires ne devraient pas "seulement" analyser les problèmes et les zones de tension, mais s'occuper des questions sociales avec une vision plus ouverte. Les animateurs communautaires doivent reconnaître les "dangers" auxquels sont exposés les différents groupes/personnes (par exemple la solitude des personnes âgées, l'exclusion des réfugiés) mais aussi les ressources de ces personnes/groupes afin de développer des réponses avec eux et d'autres acteurs.

6 a: pour EDE, MSP, AC:

Sur la base d'analyses antérieures, il a été recommandé de décrire les **compétences de leadership** dans les nouveaux plans d'études cadres.

Les compétences de leadership détaillées dans le plan d'études cadre correspondent-elles aux besoins de la pratique ? (voir domaine de compétences opérationnelles 7)

Plutôt non

En termes de contenu, les compétences opérationnelles correspondent aux besoins de la pratique. Comme nous l'avons mentionné dans la question correspondante du profil professionnel MSP, la désignation du domaine de compétence 7 devrait être corrigée parce qu'il ne s'agit pas de véritables tâches de gestion. (cf. notre réponse à la question 6a dans la section sur le profil des MSP)

7 Un profil de compétences ne décrit pas seulement les compétences nécessaires, mais précise leur niveau. Le niveau de compétence doit également être le reflet de la terminologie choisie dans la description des compétences (dans les descriptions de situations et / ou de l'action ou des étapes IPRE).

Les descriptions et les formulations de compétences correspondent-elles au niveau d'exigence attendu par la pratique des diplômés ES?

Ne sais pas

8 Les compétences sont décrites au chapitre 2.3. Elles sont constituées de la description d'une situation typique qu'un professionnel doit gérer et des gestes professionnels correspondants. Les ressources sont listées à la fin de chaque compétence. Les ressources englobent les connaissances (théories, concepts, méthodes), les capacités et les aptitudes (savoir-faire) ainsi que les attitudes et comportements qui doivent être appris afin de pouvoir agir de manière professionnelle. Les ressources mentionnées sont-elles pertinentes? Toutes les ressources pertinentes sont-elles mentionnées? Veuillez citer des compléments ou des propositions de modification concrets par compétence.

Complet dans tous les domaines de compétence :

Connaissance des conventions internationales (CDPH, Convention relative aux droits de l'enfant, etc.) et conscience de leur importance.

Domaine de compétence 1

Posture : prise de conscience de l'importance de « l'accessibilité » comme moyen indispensable pour la participation

Posture : être ouverte vis-à-vis des solutions et des projets de vie peut-être « peu communs »

Posture : prise de conscience de l'importance de l'éducation tout au long de la vie

Capacité à reconnaître les "barrières" et à utiliser des moyens pour les démanteler

Connaissance des moyens d'appui en matière d'information et de communication

Connaissance des technologies pour renforcer la participation politique et socioculturelle

Domaines de compétence 1 et 6

Capacité de reconnaître et de traiter la discrimination et la dégradation et d'y remédier

Questions sur des chapitres spécifiques du plan d'études cadre

Les questions suivantes se rapportent aux quatre plans d'études cadres.

Admission (voir chapitre 3)

9 Votre organisation est-elle en accord avec les conditions d'admission? (Chapitre 3.1)

Plutôt oui

A notre avis, la reconnaissance du CFC ASE comme CFC relevant du domaine qui donne accès à la filière de 3.600 heures de formation a un sens pour les PEC en éducation social, éducation de l'enfance et animation communautaire.

La situation de départ est différente en ce qui concerne le PEC MSP : L'activité d'un/d'une MSP comporte une double tâche (accompagnement éducatif au travail + production/prestation de services). Cependant, il n'existe pas de formation initiale spécifique pour ce domaine. D'autre part, en fonction de l'activité concrète du/de la MSP, une formation initiale "technique" (p.ex. comme cuisinier) est nécessaire ou même une condition (p.ex. pour l'autorisation d'offrir des formations). Nous considérons le domaine des centres de jour comme un domaine d'activité possible pour les ASE. Cependant, nous partons du principe que les ASE qui sont intéressés à poursuivre leur formation vont plutôt choisir le futur brevet fédéral d'accompagnement socioprofessionnel. C'est pourquoi nous partons du principe qu'à l'avenir aussi, la filière de 3'600heures de formation pour les ASE ne sera guère demandée. Afin de mieux refléter cette réalité, l'ordre des conditions d'admission devrait être modifié dans le PEC MSP, comme cela a été fait dans la version qui est actuellement en vigueur.

Les compétences des titulaires des futurs brevets accompagnement ou Job Coach doivent être reconnues et conduire à un raccourcissement de la formation. Nous souhaiterions donc que la validité de ces brevets au point 3.2 soit renforcée (cf. notre réponse à la question 11).

10 La recommandation formulée dans les PEC actuels selon laquelle les étudiants qui n'ont pas suivi une formation préalable pertinente devraient effectuer un stage de pré-étude de 800 heures n'apparaît plus dans les présents projets de PEC. La commission de développement est d'avis que la réglementation de l'expérience pratique préalable ne devrait plus être fixée dans le PEC, mais dans une recommandation séparée de SAVOIRSOCIAL et SPAS. La proposition a fait l'objet d'une controverse au sein des comités des organisations responsables. Le comité de SAVOIRSOCIAL accueille favorablement la proposition de la Commission de développement. Le comité de la SPAS souhaiterait continuer à réglementer les stages préalables dans le cadre des PEC.

Votre organisation est-elle d'accord que l'expérience pratique préalable n'est plus réglementée dans le PEC mais dans une recommandation séparée ? (Chapitre 3.2, premier point)

Plutôt non

INSOS Suisse est d'avis qu'il n'est pas judicieux de formuler une recommandation séparée car son caractère contraignant n'est pas clair.

Un stage précédent représente pour les adultes intéressés un "obstacle" qui n'existe pas dans d'autres secteurs. C'est aussi un fardeau financier, surtout pour les personnes plus âgées. D'autre part, il y a les arguments suivants : Dans le secteur social, la proportion d'entrées de personnes sans formation initiale relevant du domaine est beaucoup plus élevée que dans d'autres secteurs. Avant que ces personnes n'entreprennent une deuxième formation, il est logique et souvent souhaitable qu'ils/elles revoient leur décision au sujet d'une expérience de travail concrète. En plus, une recommandation d'une institution est requise pour l'admission (cf. chapitre 3.3). Cependant, les employeurs ne peuvent pas émettre une recommandation sans avoir l'expérience des personnes dans l'activité de travail.

Pour ces raisons, nous proposons la solution suivante : Au point 3.3, les conditions d'émission d'une recommandation pratique doivent être précisées. Ils doivent inclure une période minimale définie de pratique professionnelle accompagnée (par exemple, au moins 60% pendant 3 mois). Un objectif doit être défini et l'accompagnement doit être garanti. Il faut explicitement parler de pratique professionnelle accompagnée et non de stage. Nous recommandons de classer les personnes pendant cette période dans la catégorie des "employés sans formation", ce qui leur assure un salaire minimal d'existence. Les trois mois correspondent à la durée habituelle d'une "période probatoire".

Note sur le PEC MSP : le texte français du paragraphe "Acquisition d'un deuxième diplôme" devrait être vérifié et corrigé.

11 Votre organisation est-elle en accord avec les dispositions de reconnaissance des acquis? (Chapitre 3.2)

Plutôt oui

Du point de vue d'INSOS Suisse, la reconnaissance des compétences acquises par des brevets fédéraux est très importante. Il est impératif, en particulier pour la formation du MSP que la validité, en particulier du futur brevet en accompagnement socioprofessionnel permette en particulier un raccourcissement substantiel de la formation du MSP. Nous supposons que pas mal de personnes choisiront cette voie. Il n'est pas logique que chaque individu passe par une procédure de reconnaissance individuelle. De notre point de vue, il convient donc de mettre en place une procédure standardisée qui soit claire pour les professionnels et les employeurs et qui permette de réduire le temps à investir pour la procédure.

Dans le même paragraphe, la validité des brevets fédéraux et diplômes fédéraux du domaine sont mentionnés. Dans les deux cas, la reconnaissance maximale est limitée à 1'800 heures de formation. Ce n'est pas logique. Si un diplôme est du domaine, la reconnaissance devrait être plus élevée. Selon le chapitre 4.3 Exigences posées à l'institution formatrice le/la praticien/nne formateur dispose d'un diplôme de MSP ES ou d'un diplôme reconnu comme équivalent. A notre avis, le diplôme fédéral d'accompagnement socioprofessionnel doit être reconnu comme équivalent. D'après la formulation du point 3.2, cependant, ce diplôme ne serait crédité que d'un maximum de 1'800 heures de formation. C'est contradictoire. Nous ne supposons pas que les professionnels titulaires d'un diplôme d'accompagnement socioprofessionnel voudront suivre une formation MSP ES. Afin de dissiper tout malentendu concernant l'équivalence du diplôme d'accompagnement socioprofessionnel, nous proposons néanmoins qu'en 3.2. l'attribution d'un maximum de 1'800 heures soit limitée aux *certificats* fédéraux du domaine sans mentionner les diplômes du domaine.

12 Votre organisation est-elle en accord avec les conditions de la procédure d'admission? (Chapitre 3.3)

Plutôt non

Remarques, raisons:

Tel que mentionné dans notre réponse à la question 10, les conditions d'émission d'une recommandation d'une institution de formation à la pratique devraient être précisées et inclure une pratique professionnelle accompagnée. (cf. explication détaillée à la question 10)

Organisation de la formation (voir chapitre 4)

13 Votre organisation est-elle en accord avec les directives concernant les formes et contenu des offres? (voir chapitre 4.1)

Plutôt oui

Nous sommes très d'accord que les exigences pour la filière de formation duale incluent un emploi d'au moins 50% dans le domaine du PEC concerné ainsi qu'une pratique accompagnée. Ces conditions favorisent la réflexion de la posture (savoir être) et de la manière de construire les relations avec les personnes accompagnées. Les filières duales offrent le cadre approprié à cette fin. L'ordonnance concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation des écoles supérieures (OCM ES) adoptées en 2017 supposent une autre compréhension d'une formation en cours d'emplois. Nous sommes cependant confiants que SAVOIRSOCIAL et SPAS réussiront à obtenir l'approbation du SEFRI pour la version proposée.

La répartition des heures de formation n'est pas tout à fait convaincante en ce qui concerne le PEC MSP avec CFC du domaine (par exemple, la proportion de la pratique accompagnée et de l'activité professionnelle du domaine). Comme nous l'avons expliqué dans notre réponse au chapitre 3, nous ne croyons pas qu'il y aura une forte demande pour des filières destinées aux ASE. Néanmoins, pour des questions de cohérence nous suggérons de vérifier la répartition des heures de formation pour cette filière.

14 Votre organisation est-elle en accord avec les directives concernant la coordination entre les parties scolaires et pratiques de la formation? (voir chapitre 4.2)

Oui

De notre point de vue, il est important qu'il soit également possible de mettre fin à la coopération avec une institution formatrice dans des cas justifiés.

15 Votre organisation est-elle en accord avec les directives concernant les exigences posées aux institutions formatrices ? (voir chapitre 4.3)

Plutôt oui

Nous sommes tout-à-fait d'accord qu'un concept de formation pratique pour l'accompagnement et l'encadrement des étudiants soit

contraignant. Comme indiqué à la question 11, il doit être clair que le diplôme fédéral d'accompagnant socioprofessionnel est reconnu comme équivalent à un diplôme MSP ES. La reconnaissance en tant que praticien formateur HES devrait également s'appliquer à l'accompagnement des étudiants ES. Par contre, nous souhaiterions que les prestataires de formation offrent des journées d'introduction aux PEC ES pour ces personnes.

L'expression « expérience professionnelle dans le domaine de la formation » est trompeuse et devrait donc être clarifiée.

16 Votre organisation est-elle en accord avec les directives concernant la répartition des heures de formation? (voir chapitre 4.4)

Oui

Procédure de promotion et de qualification finale (voir chapitre 5)

17 Votre organisation est-elle en accord avec la répartition des responsabilités entre les organismes de formation et les représentants de la pratique / institutions de pratique ? (voir chapitre 5.2.2)

Oui

18 Selon votre organisation, dans quelle mesure les spécifications pour les composantes d'examen sont-elles adaptées pour vérifier les compétences des étudiant-e-s (voir chapitre 5.2.4)

Plutôt pas adaptées

De notre point de vue, la qualification pratique devrait être réglementée de manière plus claire et plus contraignante. Déjà lors de la promotion, l'institution de formation à la pratique devrait donner une évaluation suffisante/insatisfaisante, mais pas de note. L'institution doit avoir la possibilité de résilier le contrat de formation en raison d'une évaluation insuffisante. Par conséquent, il n'est pas approprié de ne parler que d'une recommandation. D'autre part, il reste à examiner ce que cela signifie en termes de droit du travail, puisqu'il s'agit de contrats triangulaires entre étudiants, écoles et institution. Le terme "promotion" ne nous semble pas très commun. Nous proposons plutôt "examen(s) intermédiaire(s)".

L'importance de la formation à la pratique doit être plus clairement reflétée dans la procédure de qualification finale. La pratique devrait fournir une évaluation contraignante passée/non passée et non seulement une "recommandation". Toutefois, il faut encore examiner ce que cela signifie en termes de droit du travail et quelle doit être la formulation concrète pour qu'elle soit compatible avec les réglementations supérieures concernant les formations au niveau ES.

Les exigences relatives aux différentes parties de l'examen restent très ouvertes. Nous sommes d'accord que les écoles disposent d'une marge de manœuvre à cet égard. D'autre part, la procédure d'accréditation doit garantir que les compétences sont testées dans toutes les écoles conformément au niveau 6 CNC.

Titre professionnel (voir chapitre 6)

19 Sur la base d'analyses antérieures, il a été montré que le titre professionnel «Sozialpädagogische Werkstatteleitung» (en français MSP) n'était pas adapté en allemand. À l'occasion de la première consultation interne à la branche quelques propositions de titres ont été formulées.

Quelle proposition de titre préférez-vous ?

Leiterin/Leiter Arbeitsagogik HF

Arbeitsagoge/-in HF

Arbeitsagogische/r Leiter/in HF

Faisabilité:

20 Y a-t-il des chapitres du présent projet qui pourraient présenter des difficultés de mise en œuvre ?

Non

21 Le présent projet de plan d'études cadre prescrit-il suffisamment de lignes directrices pour l'élaboration d'un programme d'enseignement ?

Oui

Les PEC fournissent suffisamment de lignes directrices pour l'élaboration de concepts de formation pratique. En ce qui concerne les programmes scolaires, l'évaluation des écoles est décisive.

22 Avez-vous d'autres remarques ?

Dans les chapitres 2.1 les intertitres "Où les professionnels travaillent-ils, etc." devraient être omis ou mieux formulés pour être plus conforme au domaine social.

Le libellé des étapes de l'IPRE devrait être revu à la fin. Ils doivent correspondre à la pratique. Des formulations telles que "s'informer sur le client et ses besoins" ne correspondent pas vraiment au métier.

Nous sommes conscients que les plans d'études cadres soumises à la consultation sont encore en état de projets. A notre avis, ils représentent une bonne base pour l'élaboration définitive des PEC. Nos propositions d'adaptation ne doivent donc pas être considérées comme une critique du travail accompli, mais comme des suggestions pour la poursuite des travaux. Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration.