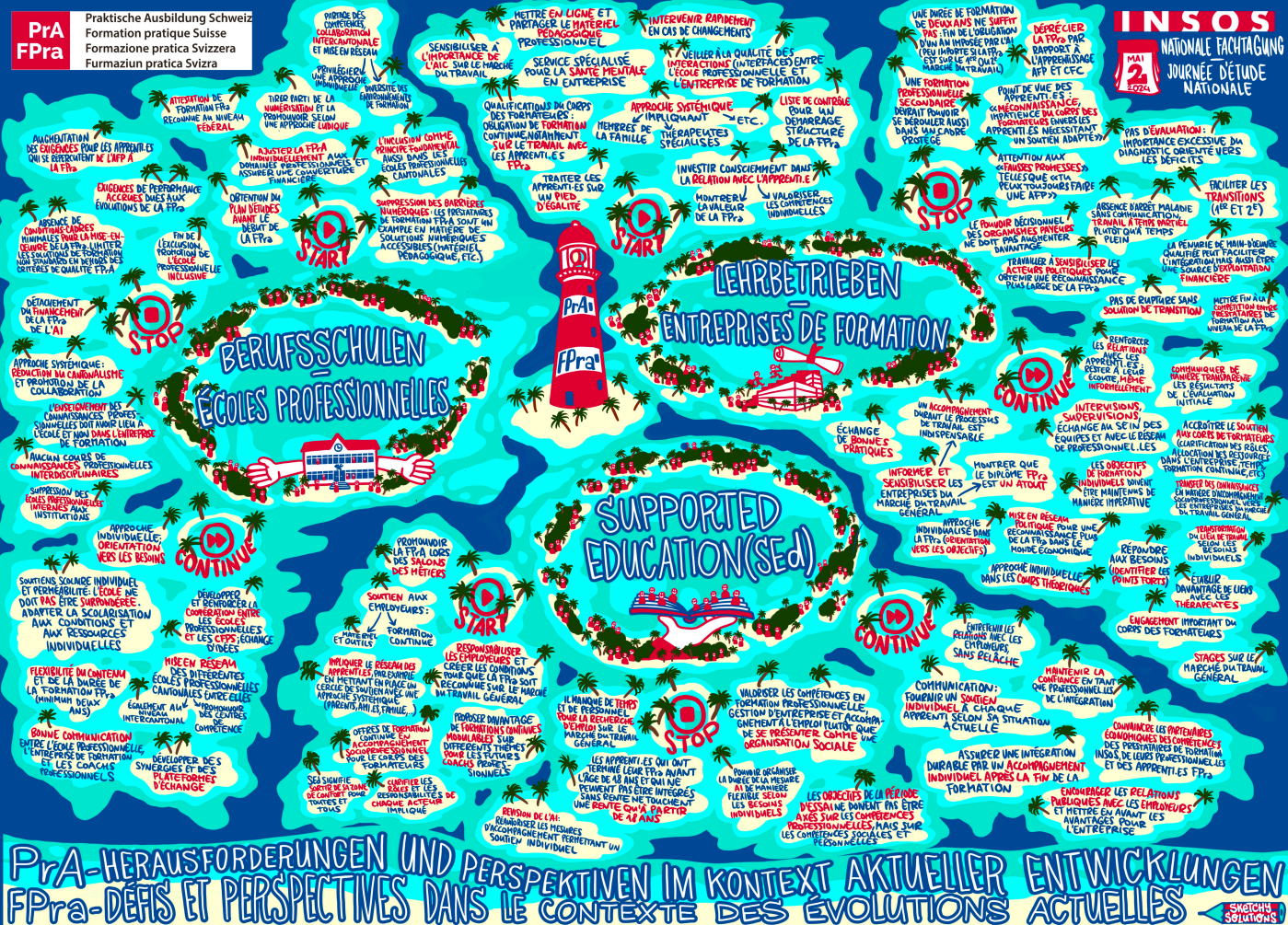
PrA
FPra
Praktische Ausbildung Schweiz
Formation pratique Suisse
Formazione pratica Svizzera
Furmaziun pratica Svizra
INSOS
NATIONALE FACHTAGUNG
JOURNÉE D'ÉTUDE NATIONALE
MAI 2024
Mettre en ligne et partager le matériel pédagogique professionnel
Intervenir rapidement en cas de changements
Sensibiliser à l'importance de l'AIC sur le marché du travail
Service spécialisé pour la santé mentale en entreprise
Veiller à la qualité des interactions (interfaces) entre l'école professionnelle et l'entreprise de formation
Une durée de formation de deux ans ne suffit pas : fin de l'obligation d'un an imposée par l'AI (peu importe si la FPra a trouvé un emploi sur le marché du travail)
Déprécier la FPra par rapport à l'apprentissage AFP et CFC
Une formation professionnelle secondaire devrait pouvoir se dérouler aussi dans un cadre protégé
Point de vue des apprenti·es : «Reconnaissance, impartialité du corps des surveillant·es envers les apprenti·es nécessitant un soutien adapté»
Pas d'évaluation : importance d'un processus de diagnostic orientés vers les déficits
Attention aux «fausses promesses» (telles que «tu peux toujours faire une AFP»)
Faciliter les transitions (1re et 2e)
Absence marquée maladie sans continuation travail à temps partiel plutôt qu'à temps plein
Le pénurie de main-d'œuvre qualifiée peut faciliter l'intégration mais aussi être une source de déstabilisation financière
Le pouvoir décisionnel des organismes payeurs ne doit pas être renforcé davantage
Travailler à sensibiliser les actrices et acteurs politiques afin d'obtenir une reconnaissance plus large de la FPra
Pas de rupture sans solution de transition
Mettre fin aux différentes offres transitoires de formation au niveau de la FPra
Approche systémique
Impliquant
Etc.
Thérapeutes spécialisés
Membre de la famille
Liste de contrôle pour un démarrage structuré de la FPra
Investir consciemment dans la relation avec l'apprenti·e
Montrer/valoriser les compétences individuelles
Traiter les apprenti·es sur un pied d'égalité
Qualifications du corps des formateurs/trices
Obligation de formation continue notamment sur le travail avec les apprenti·es FPra
L'inclusion comme principe fondamental ancré dans écoles professionnelles cantonales
Tirer parti de la numérisation et la promouvoir selon une approche ludique
Investir dans des environnements de formation
Privilégier une approche individuelle
Partage des compétences, collaboration intercantonale et mise en réseau
Attestation de formation FPra reconnue au niveau fédéral
Augmentation des exigences pour les apprenti·es qui se réorientent de l'AFP à la FPra
Ajuster la FPra individuellement aux domaines professionnels et assurer une couverture financière
Exigences de performance accrues dues aux évolutions de la FPra
Absence de conditions cadres minimales pour la mise en œuvre de la FPra : unités de formation non standards en dehors des critères de qualité FPra
Obtention du plan détaillé avant le début de la FPra
Suppression des barrières numériques : les prestataires de formation FPra sont un exemple en matière de solutions numériques accessibles (matériel pédagogique, etc.)
Fin de l'exclusion, promotion de l'école professionnelle inclusive
Détachement du financement de la FPra de l'AI
Approche systémique : réduction du cantonalisme et promotion de la collaboration
L'enseignement des connaissances propres aux professionnelles doit nuancer l'école et non dans l'entreprise de formation
Ancien cours de connaissances professionnelles interdisciplinaires
Suppression des écoles professionnelles internes aux institutions
Approche individuelle : orientation vers les besoins
Soutiens scolaire individuel et remédiation : l'école ne doit pas être subordonnée : adapter la scolarisation aux conditions et aux ressources individuelles
Développer et renforcer la coopération entre les écoles professionnelles et les CFPS ; échange d'idées
Flexibilité du contenu et de la durée de la formation FPra (minimum deux ans)
Bonne communication entre l'école professionnelle, l'entreprise de formation et les coachs professionnels
Développer des synergies et des plateformes d'échange
Également au niveau international
Mise en réseau des différentes écoles professionnelles cantonales entre elles
Promouvoir des centres de compétence
Berufsschulen
Écoles professionnelles
Lehrbetrieben
Entreprises de formation
Supported Education (SEd)
START
STOP
CONTINUE
Promouvoir la FPra lors des salons des métiers
Soutien aux employeurs : formation continue
Matériel et outils
Impliquer le réseau des apprenti·es, par exemple en mettant en place un cercle de soutien avec une approche systémique (parents, ami·es, famille, …)
Responsabiliser les employeurs et créer les conditions pour que la FPra soit reconnue sur le marché du travail général
Offres de formation continue en accompagnement socio-pédagogique pour les coachs formateurs
Proposer davantage de formations continues modulables sur différents thèmes pour les futurs coachs professionnels
Signifie : sortie de la zone de confort pour toutes et tous
Clarifier et les rôles et responsabilités de chaque acteur impliqué
Il manque de temps et de personnel pour encourager l'emploi sur le marché du travail général
Les apprenti·es qui ont terminé leur FPra avant l'âge de 18 ans et qui ne peuvent pas être intégrés sans reste ne touchent une rente qu'à partir de 18 ans
Valoriser les compétences en formation professionnelle : gestion d'entreprise et accompagnement à l'emploi plutôt que de présenter comme une organisation sociale
Pouvoir organiser la durée de la mesure AI de manière flexible selon les besoins individuels
Les objectifs de la période d'essai ne donnent pas être axés sur les compétences professionnelles, mais sur les compétences sociales et personnelles
Révision de l'AI : renforcer les mesures d'accompagnement et soutien individuel permettant un
Échange de bonnes pratiques
Un accompagnement durant le processus de travail est indispensable
Informer et sensibiliser les entreprises du marché du travail général
Approche individuelle dans la FPra (orientation vers les objectifs)
Montrer que le diplôme FPra est un atout
Mise en réseau politique pour une reconnaissance plus large de la FPra dans le monde économique
Les objectifs de formation individuels doivent être maintenus de manière impérative
Approche individuelle dans les cours théoriques
Renforcer les relations avec l'apprenti·e : espace à leur écoute, même informellement
Communiquer de manière transparente sur les résultats de l'évaluation initiale
Interventions, supervisions, échange au sein des équipes et avec le réseau de professionnel·les
Accroître le soutien aux cours de formateurs (clarification des rôles), allocation des ressources dans l'entreprise, temps de formation continue, etc.
Transfert des connaissances en matière d'encadrement et de compétences sociales des entreprises du marché du travail général
Répondre aux besoins (identifier les points forts)
Répartition du lieu de travail selon les besoins individuels
Étoffer davantage de liens avec les thérapeutes
Engagement important du corps des formateurs
Communication : fournir un soutien individuel à chaque apprenti selon sa situation actuelle
Entretenir les relations avec les employeurs, sans relâche
Maintenir la confiance en tant que professionnel·les de l'intégration
Stages sur le marché du travail général
Assurer une intégration durable par un accompagnement individuel après la fin de la formation
Encourager les relations publiques avec les employeurs et mettre en avant les avantages pour l'entreprise
Connaissance des partenaires économiques des compétences des apprenti·es de formation INSOS, de leurs professionnel·les et des apprenti·es FPra
Faciliter les transitions (1re et 2e)
PrA-Herausforderungen und Perspektiven im Kontext aktueller Entwicklungen
FPra-Défis et perspectives dans le contexte des évolutions actuelles
Switch4Solutions