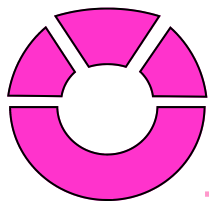


F



ORGANISATION ROMANDE DU MONDE DU TRAVAIL

R
S

FORs ORTRA pour la formation professionnelle, secondaire II et tertiaire, dans le domaine social et médico-social

Bulletin périodique d'information

La FORs du débat

Chose promise, chose due : vous trouverez dans ce numéro spécial les synthèses des six ateliers de la journée du 22 novembre 2007, qui a réuni, rappelons-le, plus de 300 participant-e-s afin d'aborder la thématique de l'articulation entre les filières de formation et les besoins du terrain.

Le fait le plus marquant fut sans conteste l'engouement suscité par cette manifestation. Pour la première fois en Suisse romande, les professionnels du terrain, formateurs-trices et étudiant-e-s avaient l'occasion de se réunir afin de jeter les ponts entre les différentes positions, d'échanger et débattre. L'explosion des inscriptions, surtout en ce qui concerne les ateliers « Educateur ES ou HES – quelle différence ? » et « Le métier d'ASE – quelle place, quel profil ? » a montré que la réforme de la formation professionnelle dans le domaine social et médico-social ne va pas de soi, et nécessite un appui et soutien aux différentes partenaires

concernés en matière de suivi de l'actualité.

Les ORTRAs sont là pour cela ! Au cours de cette journée, la FORs a été plébiscitée dans son rôle de plate-forme d'informations et d'échanges, et de nombreux participants ont souhaité que le dialogue instauré le 22 novembre dernier puisse continuer, via le site web de la FORs ou par de nouvelles manifestations. La FORs s'évertuera à relever le défi, et proposera à son Assemblée générale de suivre cette recommandation.

Les participant-e-s ont apprécié le fait que le voile soit peu à peu levé sur certains enjeux, sachant toutefois que l'entier des questions ne trouverait pas de réponses empiriques immédiates. Voici donc le grand défi : avons-nous les moyens de notre ambition ? La FORs peut-elle répondre à toutes les attentes, déclarées ou secrètes, de chaque partenaire ? La FORs continuera sur sa lancée, et n'entrera pas dans le jeu des

La FORs, représentant l'Organisation romande du Travail dans le secteur social et médico-social, a été créée dans le sillage de l'OrTra faitière suisse du social en février 2005. Ses membres sont les 7 associations faitières des employeurs et des employés du domaine (ARDIPE Association romande des directeurs d'institutions de la petite enfance, AROC Association romande des crèches, ARODEMS Association romande et tessinoise des directeurs de maisons pour personnes âgées, Avenir social Professionnels travail social suisse, Intégras - institutions de l'enfance, des jeunes handicapés et en difficulté, FRADIPA, Fédération romande des associations d'institutions pour personnes âgées, INSOS Institutions sociales suisses pour personnes handicapées), OrTra santé-social interjurassienne, OrTra Neuchâtel santé-social

intérêts partisans, parfois contradictoires.

Revenons à quelques points marquants de la journée du 22 novembre qui ont suscité débats ou interrogations :

La décision neuchâteloise d'instaurer un système de quotas 2/3 de personnes formées – 1/3 non formées dans les institutions de la petite enfance : qu'entend-on par « personnes formées », quelle qualité d'encadrement, quelles rémunérations ? Le débat fait rage actuellement dans le canton de NE.

Les tendances actuelles en matière de classifications et CCT dans les cantons de NE et VD. Dans le premier cas, les personnes au bénéfice d'un titre ES seraient payées 5% de moins que les personnes au bénéfice d'un titre HES, et les personnes Dans le premier cas, les personnes au bénéfice d'un titre ES seraient payées 5% de moins que les personnes au bénéfice d'un titre HES, et les personnes en possession d'un CFC dans le domaine social, 15% de moins. Dans le deuxième cas, la tendance irait dans le sens d'une non-différenciation entre niveau ES et HES .

L'inconnue quant à la réponse des employeurs : quelle sera la composition de leur personnel, quelle sera leur stratégie pour garantir une prise en charge optimale des usagers ? Les cahiers des charges seront-ils quasiment identiques entre HES, ES et CFC ? Pour des considérations financières, les employeurs vont-ils privilégier

l'engagement de personnes au bénéfice d'un titre ES dans le canton de NE, et à l'inverse privilégier l'engagement de personnel au bénéfice d'un titre HES dans le canton de VD ? On constate que le rôle des employeurs de même que celui des autorités cantonales seront déterminants pour les prochaines étapes.

La prise en charge des nouvelles clientèles dans les institutions : on met en avant la plus-value des lieux de formation HES et leurs compétences en matière de recherche, moyennant une réelle prise en compte des problématiques signalées par le terrain. D'aucuns ont insisté sur la nécessité de favoriser un budget de recherche au sein des institutions.

On le voit, les enjeux et les problématiques ont été posés. Reste désormais à poursuivre le développement d'un forum ou observatoire privilégié qui permette le débat à l'échelle romande, et la FORs s'engage à relever le défi.

Dans cet esprit, la FORs étudie actuellement l'opportunité de participer activement à la nouvelle enquête sur la situation de l'emploi – actuelle et future – dans le travail social en Suisse romande.

Les synthèses des ateliers et leurs supports de présentations sont téléchargeables sur le site web de la FORs. Bonne lecture !

Vinciane Frund, Présidente FORs

« JOURNEE ROMANDE D'INFORMATION ET D'ECHANGE »
« ARTICULER DIFFERENTES FILIERES DE FORMATION EN TRAVAIL
SOCIAL : POUR QUELS BESOINS ? »
Martigny, le 22 novembre 2007

Atelier 1

Quelles classifications pour qui dans les conventions collectives de travail (CCT) ?
Modérateur : Olivier Grand, secrétaire général adjoint d'AvenirSocial, Berne

- *Les tendances dans les CCT en éducation sociale, en éducation de l'enfance et dans le champ socioprofessionnel*
- Christine Guinard Dumas, secrétaire générale d'AvenirSocial section Vaud-Genève, Lausanne

- *Nouvelle échelle de traitements sur le canton de Neuchâtel*
- Anne Bourquard Froidevaux, secrétaire générale de l'Association neuchâteloise des maisons pour enfants, adolescents et adultes (ANMEA), Cernier

- *Classifications et échelles de traitements dans les institutions pour personnes âgées du canton de Vaud*
- Tristan Gratier, secrétaire général de l'Association vaudoise d'établissements médico-sociaux (AVDEMS)

Avertissement

Le but de l'atelier était de rendre compte des questions qui se posent aujourd'hui concernant la classification du personnel dans les Conventions collectives existantes en lien avec les nouveaux titres de formation qui arrivent sur le marché. Il ne s'agissait pas de faire un compte rendu exhaustif des situations des cantons romands. D'ailleurs, les trois intervenants ne couvrent pas les huit cantons romands. Un des objectifs de cet atelier était de donner la parole, tant à des employeurs que des employés sachant que toute CCT impliquent l'un et l'autre. Il s'agissait aussi de donner un aperçu dans les divers champs d'intervention professionnels du domaine social et médico-social, à savoir l'éducation sociale, le champ socioprofessionnel, l'éducation de l'enfance et le domaine de l'animation dans les Etablissements médico-sociaux (EMS).

A noter encore que beaucoup de questions ne peuvent pas encore trouver de réponses aujourd'hui. Celles-ci sont listées à la fin de cette synthèse.

Généralités

Quelques éléments généraux ressortent des interventions de cet atelier. Pour rappel, une Convention collective de travail (CCT) se distingue d'un contrat type de travail en couvrant un secteur ou plusieurs secteurs professionnels et sont le résultat de négociations entre partenaires sociaux (employeurs, employés) et sont appliquées dans plusieurs institutions. Par conséquent, lorsqu'une CCT est signée, elle peut couvrir un grand nombre d'employés (Neuchâtel : 1200 au sein des institutions socio-éducative ; Vaud : 1000 éducateurs sociaux). Une CCT règle les conditions de travail et une partie concerne la classification salariale du personnel. Ce dernier objet seul était traité dans cet atelier.

Dans le secteur social et médico-social que nous connaissons, les CCT sont cantonales du fait que les sources de financement des institutions sont généralement cantonales.

Intervient ici la notion de parapublic par distinction avec le secteur public. En effet, la majorité des institutions sociales et médico-sociales en Suisse romande sont des fondations ou associations de droit privé, mais comme elles bénéficient en grande partie de subventionnements et/ou de financements publics, on applique le terme parapublic. Si les règles du parapublic sont propres au secteur, souvent elles sont appliquées par analogie avec celles des employés de l'Etat par les lois cantonales sur le personnel.

La négociation est un des éléments centraux de toute CCT. Pour parvenir à des accords, il faut réussir à mettre d'accord tant les employeurs que les employés tout en tenant compte des attentes de l'Etat. A cela s'ajoute la grande diversité des intérêts des divers champs d'activité couverts par les institutions. Par exemple, dans le secteur des EMS, il y a de grands écarts entre le service hôtelier et de soin. Dans le processus de négociation pour parvenir à la signature d'une CCT, la question de la classification du personnel est un des nombreux éléments à traiter.

Contexte

Lié à la réforme de la formation professionnelle en Suisse, de nouveaux titres sont en passe d'apparaître sur le marché du travail. Par conséquent, ces questions doivent être traitées par les Commissions paritaires professionnelles là où des CCT sont déjà constituées. Il faut mentionner que ces changements interviennent dans un contexte qui est lui-même en changement et qui comporte un certain nombre d'incertitudes. Sur le canton de Neuchâtel, l'Etat réforme sa politique institutionnelle. Une nouvelle échelle de traitement des salaires était, au moment où cet atelier a eu lieu, en cours de négociation. Sur le canton de Vaud, un nouveau système de traitement des salaires sera mis en œuvre par le Conseil d'Etat (DECFO-SYSREM) pour son personnel. Les conséquences de cette réévaluation ne sont pas encore connues pour tout ce qui touche le parapublic. Bref, la formation professionnelle est en mouvement et de nouveaux professionnels doivent prendre place dans un terrain qui est lui-même en mouvement dans un contexte de resserrement des marges financières des institutions. Pensons aux effets de la RPT, de l'équilibre des finances cantonales. Si aujourd'hui, il ne faut pas non plus peindre le diable sur la muraille, les masses financières aujourd'hui allouées aux institutions sociales ne seront pas augmentées, à quelques exceptions près peut-être...

La fonction vs les titres ?

Historiquement, dans les CCT du domaine social, la formation est prise en compte lors de la détermination de la classification de salaire. Ensuite, l'expérience professionnelle des employés joue un rôle sur la quantité d'annuités qui seront accordées. Sur le canton de Neuchâtel, le groupe de travail qui a planché sur la nouvelle échelle de traitement est parti d'une logique différente, c'est la fonction qui fait foi. Il s'agit ici de reconnaître que c'est la fonction détermine le salaire et non le titre seul. Une modélisation a été faite sur une projection à dix ans pour voir, à partir de la masse salariale actuelle, comprenant les progressions salariales, comment l'argent pouvait être redistribué conformément à de nouvelles descriptions de fonctions.

CFC, ES et HES : les tendances

Au moment où cet atelier s'est déroulé, les négociations n'avaient pas encore abouti. Par conséquent, si des chiffres ont été donnés à titre indicatif, nous pouvons déjà entrevoir quels sont les tendances. Sur le canton de Neuchâtel, pour le personnel des institutions sociales, l'idée est de prendre comme référence les titres HES. Les personnes en possession d'un titre en école supérieure seraient payées 5% de moins que la référence HES et pour les personnes en possession d'un CFC dans le domaine social, 15%. Sur le canton de Vaud, par contre, pour les éducateurs sociaux et maîtres socioprofessionnels, les négociations actuelles tendraient à ne pas faire de différence entre les ES et les HES. L'argument qui prédomine ici est que la condition minimale est que le personnel soit en possession d'un diplôme de niveau tertiaire. Les personnes en possession d'un CFC d'assistant socio-éducatif seraient par contre mieux classées que des personnes en possession d'un CFC d'un autre domaine et par conséquent ils seraient aussi mieux classées que les employés de l'Etat avec un CFC en poche. Cette dernière option doit encore être avalisée par l'Etat, ce qui au moment où s'est déroulé l'atelier, n'était pas garanti.

Il est très difficile aujourd'hui d'avoir une vision d'ensemble du champ de l'éducation de l'enfance sur le canton de Vaud. Cette situation est valable dans d'autres cantons par le fait que la mise en œuvre de structures d'accueil des enfants est souvent réglée par les communes et non par les cantons. Sur le canton de Vaud, lié à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur l'accueil de jour des enfants, il se peut qu'une CCT cantonale voie le jour. Pour l'heure, peu de structures d'accueil de l'enfance sont signataires d'une CCT.

Quelques questions sans réponses:

- Quelles seront les classifications salariales des personnes qui seront en possession d'un Master en travail social par rapport à celles qui seront en possession d'un Bachelor. Les premiers titres devraient être délivrés dès 2011. Cette question n'est pas encore à l'ordre du jour.
- Sur le canton de Vaud, quelles incidences de Decfo-Sysrem sur le parapublic ? Pour l'heure, nul ne sait quelles seront les incidences sur les CCT en vigueur.
- Si les différences de salaires entre personnes avec un CFC et un diplôme du degré tertiaire n'est pas suffisamment significative, il se peut que cela ne soit pas pour les personnes avec un CFC suffisamment incitatif pour entreprendre une formation supérieure. Les diverses orientations cantonales prise à ce jour, si elles ne permettent pas de répondre à cette question aujourd'hui ont pris des options. La réalité nous dira dans quelques années ce qu'il en est.
- où peut-on obtenir les chiffres des différentes classifications cantonales ? Nous vous recommandons de vous adresser aux différentes associations professionnelles cantonales pour obtenir des réponses à ces questions :
 - o Neuchâtel : ANMEA ; www.anmea.ch
 - o Vaud : AVOP ou AvenirSocial Vaud-Genève ; resp. www.avop.ch ou www.avenirsocial.ch/vald
 - o Fribourg : INFRI ou AvenirSocial Fribourg ; resp. www.infri.ch ou www.avenirsocial.ch/fribourg
 - o Genève : AGOER ou SIT ; resp. www.agoer.ch ou www.sit-syndicat.ch
 - o Valais : AVIEA ou AVALTS ; resp. www.aviea.ch ou www.avalts.ch

Atelier 2

Quelles perspectives de développement et quelles carrières dans le social ?

Modératrice : Manuela Salvi, journaliste à la Radio romande, Lausanne

- ***Dans les réformes des institutions valaisannes, quelles opportunités pour les travailleurs sociaux ?***
Simon Darioli, chef du Service action sociale, Sion
- ***La formation en Ecole supérieure : une meilleure mobilité professionnelle ?***
Jean-Baptiste Dumas, directeur de l'institut pédagogique de Lausanne, école supérieure en éducation de l'enfance IpgL, Lausanne
- ***Le Master en travail social, quelles ouvertures ?***
Claude Bovay, chef du projet de master, professeur HES-SO, Lausanne

L'avenir bousculé des travailleurs sociaux

Le champ du social est destiné à s'élargir. Le constat, relayé par Simon Darioli, chef du service de l'action sociale en Valais s'impose, les besoins augmentent et il faudra y répondre. Le « marché » du social, même si le terme déplaît à de nombreux participants, vit une effervescence sans précédent, assailli de toutes parts par des demandes aussi contradictoires qu'impératives. Le travailleur social s'inscrit donc dans un monde qui bouge, dans un contexte politique, social et économique auquel il ne peut échapper et qui exige, et c'est aussi une première, que les résultats de son action soit évalués. Autant admettre que l'avenir s'annonce lourd d'enjeux en terme de crédibilité et d'image. Un avenir également où se tissera un défi : la douloureuse redéfinition des différents rôles que se partageront les acteurs du secteur. Un monde en mutation est également porteur de nouveaux métiers exigeant de nouvelles compétences, de nouvelles organisations du travail. Les contraintes sont importantes et il faudra répondre aux besoins. Et les échecs ne seront pas tous imputés aux bénéficiaires qu'il n'hésite pas à qualifier de clients. C'est angoissant mais stimulant reconnaît Simon Darioli qui prône dans son canton une action en réseau, plus flexible et sans idéologie pour mieux coordonner les différentes interventions sur le terrain, avec des prises en charge « plus éclatées » et des remises en discussion des mandats des différentes institutions. Les participants expriment plusieurs craintes. Comment faire pour que le social n'échappe pas aux professionnels du secteur ? Sur quels critères doit-on déterminer l'identité des travailleurs sociaux ? Comment éviter que le travail administratif ne déborde sur l'action concrète pour le bénéficiaire ? Quel est dès lors le rôle de la formation dans un marché qui déterminerait les besoins ?

La formation et la réalité du terrain, deux mondes incompatibles ?

Premier constat, et il est partagé par les intervenants de l'atelier, la formation n'est plus un capital à vie, mais un apprentissage à vie. Doit-on en conclure que les écoles, quel que soit le niveau de diplôme délivré, doivent former des étudiants en adéquation avec le marché ? Simon Darioli inverse les priorités, c'est le marché qui sera déterminant, pas les écoles. Son discours interpelle. C'est surtout l'arrivée du Master sur le « marché » de la formation qui suscite de nombreuses perplexités. Si l'intérêt pour les étudiants est indéniable, ce futur diplôme va-t-il vraiment intéresser les employeurs s'interroge un participant ? Autrement dit, quels peuvent être les attraits d'une formation par trop déconnectée de la réalité du terrain ? Claude Bovay, chef du projet Master et professeur à la HES-SO à Lausanne insiste d'abord sur la notion de droit à la formation. Il précise que ce niveau de diplôme existe en Grande-Bretagne et qu'il n'a jamais posé le moindre problème. La Suisse, relève-t-il, ferait-elle preuve de « nombrilisme » ? Le principe a été accepté par la Confédération et trois projets sont déjà sur les rails, deux en Suisse Alémanique et un à la HES-SO. L'objectif, c'est l'automne 2008 pour le décollage et les cantons sont prêts à financer.

La question qui fâche, et les perspectives professionnelles ? Cibler les besoins n'est pas chose aisée, mais de toute évidence, les futurs « Master » se dirigeront vers la recherche, l'évaluation des politiques publiques ou alors ils occuperont les postes de direction dans les institutions. N'est-ce pas une solution pour éviter que le social n'échappe aux acteurs formés dans le domaine ?

Les différents diplômes, une chance pour la mobilité professionnelle ?

Les participants insistent : comment articuler les différents niveaux de formation, CFC, ES-HES et Master ? Dans la réalité du terrain, la recette d'un délicat équilibre entre « qui fait quoi et avec quelles compétences » n'a pas encore été vraiment éprouvée. Si tout le monde fait tout fait remarquer un participant, il y a le risque d'une déqualification ! Une esquisse de réponse émerge avec la présentation de Jean-Baptiste Dumas, directeur de l'Institut pédagogique de Lausanne. Autant de niveaux de formations sont favorables à la mobilité professionnelle, affirme-t-il d'emblée ! Pour autant que les tâches qui incomberont aux différents diplômes soient redéfinies. Les ES peuvent par exemple compléter leur formation en accédant à un diplôme HES. Quid alors des CFC qui débarquent dans un champ social déjà bien occupé et dont l'arrivée est perçue comme imposée par la Confédération alors même que les besoins existent et que la demande est forte ? Il lance un avertissement, le CFC ne doit pas être seulement une étape pour une ES sans maturité sous peine de dénaturer cette formation. Certes, c'est une ouverture pour une mobilité professionnelle accrue, mais le CFC, précise-t-il, doit aussi favoriser une mobilité « horizontale » dans les différents secteurs du social, des EMS aux institutions pour handicapés en passant par l'accueil de la petite enfance. Pour simplifier le propos, il propose le découpage suivant : agir encadré pour les CFC, agir autonome pour les ES-HES et agir expert pour le Master. Mais peut-on vraiment ainsi « sectoriser » relève un participant ? Comment travailler ensemble ? Jean-Baptiste Dumas formule une autre proposition, « donnons la priorité à la fonction et pas au titre » ! Ces trois niveaux sont utiles pour « mettre de l'ordre », encore faut-il en sortir, car ce sont les qualités propres des personnes qui doivent primer.

Conclusion

Le monde du social est en ébullition, le travailleur social vit avec angoisse et inquiétude les changements à venir. Nous laisserons le dernier mot forcément provisoire à Simon Darioli. Les pressions politiques sont fortes pour influencer sur la quantité de prestations, les travailleurs sociaux doivent allumer des contre-feux pour éviter les excès du système. A la clef, un discours moins défensif et plus de communication pour mieux baliser et mieux valoriser son rôle dans un environnement en pleine mutation. Angoissant ou stimulant ? A chacun de répondre !

Atelier 3

Quelles différences entre un éducateur social ES, un éducateur HES et un travailleur social HES ?

Modératrice : Elisabeth Hélène Chappuis, consultante, La Chaux-de-Fonds

Le texte ci-après vous permettra de prendre connaissance ou de vous remémorer les éléments saillants qui ont été mis en lumière dans le cadre des débats intervenus dans l'atelier No 3 de la journée de la FORs du 22 novembre dernier. Le nombreux public qui s'y était inscrit démontre l'intérêt et le questionnement qui restent entiers quant à la clarification de l'articulation des différents niveaux d'intervention des professionnels sur le terrain.

Quatre personnalités de choix étaient présentes pour évoquer la thématique de l'atelier concerné, les voici citées dans l'ordre de leur intervention :

- M. Jean-Daniel Vautravers, responsable pédagogique et adjoint de direction au Centre romand de formation sociale ARPIH, Yverdon-les-Bains qui nous a proposé le questionnement ***La formation fait-elle la fonction ?***
- Mme Véronique Granges, responsable de la filière Bachelor en travail social, professeure HES-SO à Givisier a informé l'auditoire sur l'évolution ***De l'éducation sociale au travail social à orientation ;***
- Mme Isabelle Bohrer, secrétaire générale d'AvenirSocial à Berne nous a quant à elle proposé une réflexion sur ***La formation qui sépare, la profession qui lie ;***
- M. Gabriel Guélat, chef de secteur et membre de l'équipe de direction de l'institution pour handicapés mentaux de l'Espérance à Etoy a témoigné des ***Attentes d'un employeur.***

Vous avez la possibilité de retrouver les textes et transparents que nos invités nous ont présenté le 22 novembre sur le site de la FORs.

Le présent document se propose quant à lui de refléter l'essentiel des réflexions et des remarques qui ont été formulées par le nombreux public et par nos invités en complément à leur intervention, dans l'espace débat ménagé à cet effet.

En saisissant l'occasion qui leur était offerte d'échanger et de dialoguer sur leurs soucis, leurs expériences et de formuler des recommandations, les participants à cet atelier ont ainsi fourni un matériel précieux permettant à tous d'avancer dans la thématique abordée, qu'ils en soient ici remerciés !

Synthèse de l'atelier No 3

Les apports des participants ont été regroupés selon 4 axes distincts :

1. Les informations
2. Les questions et demandes
3. Les enjeux
4. Les recommandations.

Les informations

- Dans les institutions, le cahier des charges des éducateurs ES et HES, voire des ASE n'est actuellement pas différencié ; attention aux revendications possibles des acteurs en matière de conditions salariales.
- C'est toujours le marché du travail qui décide de la répartition des professionnels sur le terrain.

Les questions et demandes

- Il serait nécessaire de préciser ce que l'on entend par *compétence transversale*. Il y a en effet un grand paradoxe à utiliser cette même terminologie pour le niveau HES-universitaire et pour le niveau secondaire II-CFC !
- Comment concilier les notions antagonistes d'*expertise* et de *polyvalence* qualifiant les compétences des HES ?

Les enjeux stratégiques

- Ne pas définir maintenant, ni laisser définir par d'autres, des quotas de professionnels ES et HES. Ce sont les institutions qui vont déterminer les employabilités des uns et des autres.
- Il est important de clarifier rapidement la plus-value amenée par les professionnels HES sur les terrains pour justifier le financement de leur engagement.
- Affirmer la nécessité de mener une pratique réflexive de notre activité professionnelle et favoriser un budget de RECHERCHE également dans les institutions.

Les enjeux financiers

- Face à la complexification des situations sociales, du vieillissement de la population et de celle des handicapés en particulier qui entraîne de nouveaux problèmes à résoudre, traiter le paradoxe qui se renforce entre les besoins des institutions en matière de qualification et de dotation supplémentaire en personnel et des financements publics qui s'amenuisent.
- Rester vigilant quant au risque de « sous enchère professionnelle », pouvant se traduire par un « glissement » d'un niveau professionnel à un autre en raison de contraintes budgétaires.

Les enjeux opérationnels

- Renforcer les liens entre les institutions et les ORTRAs et les utiliser comme lieux de réflexion et observatoires des pratiques et problématiques des terrains professionnels.
- Confier la recherche appliquée aux éducateurs HES afin de poser les problématiques depuis les terrains professionnels.

Les recommandations

- Maintenir le choix des différents parcours de formations qui correspondent aux besoins et aux capacités des jeunes.
- Revisiter les pratiques et les formations en fonction des besoins des usagers.
- Travailler en complémentarité et non en concurrence.
- MAINTENIR LES LIENS ENTRE LES ACTEURS A LA SUITE DE CETTE JOURNEE.

Atelier 4

Nouvelles clientèles dans les institutions, nouvelles prises en charge ?

Modératrice : Vinciane Frund, présidente de la FORs, directrice adjointe d'INSOS.

L'objectif principal de cet atelier était d'entendre le témoignage de responsables d'institutions aux missions différentes face à l'évolution évidente de leur clientèle impliquant, ou non, de nouveaux types de prise en charge. Un éclairage était ensuite apporté par une professeure HES-SO sur les enjeux sociaux constatés et les enjeux professionnels y relatifs.

Interventions – par ordre chronologique :

Psychopathologies

Robert Perrin, directeur responsable des ateliers de la Fondation Alfaset, La-Chaux-de-Fonds

Infos-enjeux principaux : Si la population initialement accueillie était constituée principalement de personnes handicapées physiques, 80% des « effectifs » actuels sont constitués de personnes handicapées psychiques. L'organisation du travail a été adaptée en conséquence (temps partiel, allègement du temps de travail, etc.)

Alfaset a engagé des infirmiers en psychiatrie pour suivre cette évolution. Le lien entre le domaine social et celui de la santé se renforce, tant par l'encadrement que par la structure de prise en charge (projet de création d'une « plate-forme » entre l'Hôpital cantonal et les ateliers occupationnels d'Alfaset).

En parallèle, l'institution a promu la formation de son personnel : 70% des moniteurs sont formés.

Augmentation de la qualité de la prise en charge grâce à l'optimisation des formations sociales. Constat : légère augmentation du taux d'autofinancement de l'institution. Bilan : la formation du personnel est indispensable.

Nouveaux projets : ateliers techniques & « entreprise sociale » avec de nouvelles mesures de réinsertion professionnelle (liens avec les services sociaux, office AI, ORP notamment). Ateliers occupationnels & « axe santé-social » avec la création d'une structure intermédiaire en collaboration avec l'Hôpital cantonal.

Prise en charge et intégration de jeunes en difficulté

Marc Chapelle, maître principal au Centre éducatif de formation initiale (CEFI) à la Société genevoise pour l'intégration professionnelle d'adolescents et d'adultes (SGIPA)

Infos-enjeux principaux : Le CEFI est le seul secteur de la SGIPA à prendre en charge des bénéficiaires non diagnostiqués mentalement handicapés. La majorité des élèves sont au bénéfice de mesures AI, ayant suivi un parcours spécialisé depuis le début de leur scolarité.

Explosion du nombre de bénéficiaires les trois dernières années. Prise en charge selon trois axes : scolaire, professionnel et éducatif (ce dernier nécessite un encadrement à 100%).

Particularité de l'équipe d'encadrement : « pédago-thérapeutique » et multidisciplinaire (pas uniquement des éducateurs spécialisés) constituée de psychologues, psychomotriciens, infirmières, maîtres d'ateliers, enseignants et éducateurs à la santé.

Les professionnels doivent présenter des compétences dans les trois axes susmentionnés, sans « juxtaposition » des interventions de façon spécialisée.

L'objectif est de répondre aux besoins des élèves à l'aide de référents stables, ainsi que d'obtenir un langage commun et des réponses cohérentes aux questions posées par les élèves.

Enjeux sociaux et enjeux professionnels

Dominique Malatesta, sociologue, professeure HES-SO, Lausanne

Infos-questions-enjeux principaux : S'interroge sur le qualificatif de « nouvelles » clientèles et comment les définir « socialement » : sont-elles perçues différemment ? Vieillesse des personnes prises en charge et évolution des besoins ?

Complète le lien entre « nouvelles clientèles et nouvelles prises en charge » par le lien entre « enjeux sociaux et enjeux professionnels ». On peut inverser la problématique et se demander en quoi l'évolution du monde professionnel agit sur l'identification des nouvelles clientèles et sur les réponses aux nouvelles problématiques. Pose l'hypothèse selon laquelle les mutations de la formation professionnelle auront des conséquences sur la façon dont on va identifier les besoins et les réponses à y apporter.

Met en évidence l'importance de reconnaître les usagers en tant qu'acteurs d'un processus de changement social et professionnel. Illustration par la population accueillie chez Alfaset : une partie intègre le premier marché du travail (handicap physique) et une autre partie nécessite un besoin renforcé d'encadrement pour sa réinsertion professionnelle et sociale (handicap psychique).

L'articulation correcte entre « usagers » et « professionnels » constitue une préoccupation grandissante du travail d'enseignement et de recherche, l'objectif étant que les étudiants -futurs professionnels- soient capables d'évoluer dans des contextes institutionnels, sociaux et culturels variés et en constante mutation. La préoccupation du professeur-chercheur dans ce contexte est de :

- déterminer les points communs aux nouvelles clientèles (en termes de besoins, attentes et ressources) ;
- déterminer les points communs aux réponses ;
- dans un souci d'échange et de multidisciplinarité ;
- en ouvrant les frontières entre les métiers-institutions-compétences.

Deux recommandations majeures

Les ORTRAS (et la FORs) deviennent les acteurs incontournables de la formation professionnelle du domaine social. Les ORTRAS pourraient devenir la référence en matière de suivi des enjeux, des réflexions en cours et des débats y relatifs. On promeut la création d' « observatoire des pratiques et problématiques ».

La plus-value des lieux de formation HES est d'offrir des compétences en matière de recherche qui corresponde aux préoccupations des professionnels du terrain. On insiste sur le fait que les projets de recherche soient issus des problématiques du terrain. En conséquence, on met l'accent sur la nécessité à intensifier les liens entre les centres de formation HES et les institutions notamment, demandeuses de soutien et conseils, et en quête de solutions pour une prise en charge idéale et adaptée aux nouvelles clientèles.

Atelier 5

L'assistant socio-éducatif dans une équipe pluridisciplinaire : quelle place, quel profil ?

Modératrice : Danièle Warinski, coordinatrice de la plateforme romande de l'animation socioculturelle, Genève

Description des tâches de l'ASE et son intégration dans une équipe pluridisciplinaire

Yves Perratone, service des ressources humaines de l'Etat de Neuchâtel

- o A créé le nouveau système de rémunération du personnel de l'administration cantonale, de communes et d'institutions paraétatiques du canton de Neuchâtel.
- o Est mandaté par l'Association Neuchâteloise des Maisons pour Enfants, Adolescents pour créer un nouveau système de rémunération qui remplace 5 systèmes en vigueur.

Contact : Yves.Perratone@ne.ch

Documents joints

- Processus de collaboration entre institutions et formation professionnelle
- QCM générique pour décrire toutes les fonctions
- Réponses sur les différences entre HES et CFC

Infos –enjeux – questions

Repenser un système de rémunération cantonal demande d'évaluer les fonctions, de les comparer et de les différencier.

L'analyse menée sur Neuchâtel conclut à une différence de 2 classes (sur un total de 14) entre les niveaux de formation CFC et HES.

- Comment placer entre les deux un niveau ES de formation ?
- Comment valoriser le niveau ES qui est celui des éducatrices dans le domaine de l'enfance ?
- Comment définir la fonction liée au niveau d'attestation en 2 ans ?

Mon rôle de future professionnelle

Eva Neiva Torres, en 3^{ème} année d'apprentissage ASE à l'école Pierre Coullery, travaille à Alfaset, foyer pour personnes souffrant majoritairement d'un handicap psychique avec un retard mental léger, également.

Contact : <http://www.eva.torres@ne.ch>

Infos-enjeux-questions

Ce foyer travaille en appliquant des principes de prise en charge d'équipe. Tous partagent les mêmes tâches et sont associés aux décisions. Les complémentarités enrichissent la collaboration.

- Une telle expérience est-elle étendue ?
- N'est-ce pas le risque d'accomplir le même travail pour moins cher ?

Validation des acquis comme voie alternative à l'accession au CFC

Daniel Zwahlen, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève

- o conseiller en validations des acquis, garant de la VAE et responsable pour la mise en place de la VAE pour le CFC assistant socio-éducatif dans le canton de Genève.
- o représente les cantons à l'OFFT dans le groupe projet "profil de qualifications".

Contact : daniel.zwahlen@etat.ge.ch

Site : www.validacquis.ch

Documents joints

- Support de la présentation
- Schéma récapitulatif (aussi à la page 3 du support)
- Guide national de la validation

Infos-enjeux-questions

Genève et le Valais sont pionniers dans le développement de la validation des acquis. Genève met au point Qualifications+, un dispositif d'accompagnement vers la certification.

Penser un processus de validation définit ce qui est attendu d'un professionnel qualifié.
! Le coût des dispositifs de validation d'acquis est reporté sur les cantons.

Réflexion d'étudiants sur les notions de qualification, compétence, collaboration

Jean-Julien Rappo, éducateur social, rapporteur d'un groupe d'étudiants en fin de formation à la HETS-IES à Genève, ayant travaillé sur le thème : *Quelle reconfiguration et évolution des champs de pratique ?*

Documents joints

- Support de la présentation
- Document collectif des étudiants
- Article des formatrices paru dans Actualité Sociale

Infos-enjeux-questions

Sur un même terrain, penser les différences entre professionnels par la qualification plutôt que par les compétences épargne aux équipes de faire de la répartition des tâches un enjeu de différenciation et d'identité professionnelle.

Au lieu de se préserver des domaines de compétences (le projet pédagogique, le travail de réseau,...) les professionnels, reconnus dans leur spécificité par les différents niveaux de formation, peuvent se reconnaître mutuellement dans la pratique, valoriser et développer les compétences de chacun, renforcer la collaboration plutôt que les peurs, la concurrence et les rétentions.

Recommandations

La formation se complexifie, niveaux, filières....le site de la FORs pourrait-il devenir une source d'information :

- sur les différentes formations (conditions d'entrée, contenu, certification,) dans les différents cantons ?
- sur les observatoires existants (observatoire de l'emploi, observatoire des pratiques)

! Affirmer ensemble la valeur de la qualification qui développe des compétences nécessaires pour être à la mesure des défis sociaux actuels.

Faisons place aux ASE dans le social. N'opposons pas ES à HES. Engageons les capacités d'analyse et de projet des HES pour développer le travail social vers les champs qui le requièrent.

Atelier 6

Quelle formation pratique, pour qui et par qui?

Modérateur : Michel Kaeser, directeur du Repuis, Grandson

Les conditions pour être formateur ou formatrice en entreprise

Jérôme Azau, directeur de la fondation Mont-Calme, Lausanne

Le suivi de l'étudiant-e du niveau Ecole supérieure

Jean-Claude Hucher, directeur de l'ES-L, Lausanne

Le suivi de l'étudiant-e du niveau Haute école spécialisée

Joseph Coquoz, responsable du domaine Travail social de la HES-SO, Delémont

Dans le cadre de cet atelier, centrant ses réflexions autour de la formation conduisant au CFC d'assistant socio-éducatif (ASE), Jérôme Azau a abordé une question de fonds: Comment encadrer les nouveaux professionnels dans un métier en devenir?

En effet, le futur CFC d'assistant socio-éducatif tendra à remplacer les aides soignants. Monsieur Azau, qui précise qu'une grande partie du personnel des EMS, à ce jour, n'est encore pas formée, ne manque pas d'évoquer avec humour qu'entre soins et créativité, la personne âgée préfère s'amuser que de recevoir des soins. Ce qui converge vers cette nouvelle formation: Le CFC d'ASE répond bien aux attentes, en termes d'employabilité.

Une vision extrêmement pertinente que nous transmet Jérôme Azau: Les compétences du formateur en entreprise conduisent celui-ci à partager la formation dans le cadre d'un réseau d'entreprise, qui se constitue pour garantir une bonne formation de généraliste, ce qui contribue à garantir l'employabilité de la personne titulaire de son CFC d'ASE.

Cette bonne formation de généraliste CFC conduit aussi à la capacité de recourir aux compétences des professionnels ES et/ou HES en cas de besoins.

Dans la cible Ecoles Supérieures – ES, Monsieur Hucher a axé ses enseignements autour du principe "du terrain à la formation". En effet, pour environ 70% des personnes qui ne disposent pas d'une maturité professionnelle ou gymnasiale, le choix du CFC + 2 ans est une excellente réponse. L'autre alternative (HES) correspondant à un CFC + 1 + 3 (+ une année de maturité professionnelle et 3 ans de HES) et représente un investissement important que de nombreux travailleurs sociaux ne peuvent ou ne veulent envisager. En ce sens, L'és-L et l'ARPIH, ainsi que l'Ecole Supérieure du canton du Valais garantissent les formations de maître(sse) socioprofessionnel(le) et d'éducateur(trice) social(e) au niveau ES.

Monsieur Hucher a encore souligné l'importance de l'intelligence pratique dans ces métiers, visant un agir autonome. Il a également souligné que le suivi de l'étudiant du niveau ES est garanti par un praticien formateur, ou un mentor, avec une relativement grande tolérance, dans l'attente de la définition finale des exigences de ces profils, en collaboration avec les autres ES romandes. Ce travail est actuellement mené avec l'ARPIH (Centre Romand de Formation Sociale).

Monsieur Coquoz, autour du thème du suivi de l'étudiant-e du niveau Haute école spécialisée (HES), a tout d'abord précisé qu'actuellement 30% des étudiants suivent une formation en emploi, soit sur 4 ans, alors que 70% des étudiants suivent leur formation à plein temps sur 3 ans.

Les praticiens formateurs et praticiennes formatrices (PF) de l'institution sont titulaires d'un diplôme de niveau HES et ont suivi une formation pédagogique de type CAS ou équivalente. Dans le contexte de la formation et des stages au sein des institutions, Joseph Coquoz a insisté sur l'importance de l'équipe institutionnelle côtoyant l'étudiant.

L'école HES accorde une grande importance au praticien formateur (et dès lors à sa formation), puisqu'il est l'un des rôles forts, entre l'étudiant et l'enseignant de l'école.

Au chapitre des moyens, ils sont d'ordre financier, relevant du fonds de formation pratique servant à indemniser l'encadrement; ils sont d'ordre contextuel, par le biais des situations professionnelles disponibles, et ils sont enfin d'ordre institutionnel, par les conditions d'encadrement offertes et le projet de formation de l'institution.

Monsieur Coquoz a souligné également l'importance du travail au sein des institutions, soulignant l'exemple donné par les professionnels autour de l'étudiant, qui soutenait la notion même d'identification de cet étudiant, à ces équipes de travailleurs sociaux.

L'apport des participants à cet atelier fut évidemment riche. Il est important ici de souligner certaines interventions:

- La difficulté des petites institutions pour prendre des personnes en formation...
- L'importance des enjeux identitaires concernant le ES et les HES...
- La difficulté pour le terrain de "conjuguer", et percevoir clairement les différences entre PF-ES et PF-HES...
- La charge de travail des étudiants HES qui devient énorme, et qui débouche inévitablement sur des demandes de décharges supplémentaires...

Et enfin une clarification fort importante, qui nous est apportée par Madame Laurent, Responsable pédagogique à la Direction Générale de l'Enseignement Professionnel du Canton de Vaud (DGEP-VD): Le rôle de l'institution est très différent lorsqu'il s'agit d'une formation CFC ou d'une formation ES/HES. En effet, l'institution est responsable de la formation dans le cadre du CFC (processus lié à l'apprentissage avec le contrat s'y rapportant), tandis que pour les formations ES et HES, c'est l'école qui assume la responsabilité de la formation! On a souvent peu ou pas conscience de cela.

Sites Web utiles

www.assistant-socio-educatif.ch

Impressum

Editeur : FORs

Rédacteur responsable : Jean-Daniel Vautravers

Réalisation : Nicole Zweili

Secrétariat : FORs, case postale 1215, 1001 Lausanne 021.796.33.00

Contact : info@fors-ortra.ch / <http://www.fors-ortra.ch>