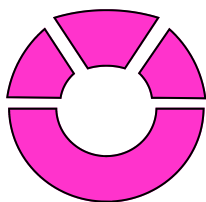


F



## ORGANISATION ROMANDE DU MONDE DU TRAVAIL

R

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

*Bulletin périodique d'information*

S

### LA PAROLE AUX ECOLES

La dernière édition du bulletin de la FORs a mis en relief la perception des employeurs romands face à l'arrivée des futurs diplômés ASE sur le marché. L'article de la journaliste intitulé « *Accueil contrasté pour les ASE qui débarquent en été 2008 sur le marché du travail* » a suscité quelques réactions interloquées quant à la terminologie utilisée. Pour cette édition estivale, le comité de rédaction a souhaité donner la parole aux représentant-e-s des écoles professionnelles romandes – et gymnases vaudois -, se basant sur une trame identique :

- nombre d'apprentis, quel type de filière
- effectifs du corps enseignant, formations et profils
- facilités et difficultés rencontrées (recrutement des enseignants, mise en place du programme unifié romand, attitude des apprentis, etc.)

L'un des points communs frappant est l'attrait du domaine de l'enfance, et la forte représentativité, dans certains cas, d'enseignants en provenance de ce domaine. Les rééquilibrages mis en place par les écoles concernées sont donc à saluer. Un élément supplémentaire commun est le développement très dense des réseaux de partenaires à

l'interne des cantons : institutions, associations d'employeurs et d'employés, responsables cantonaux de la formation professionnelle, directeurs-trices d'écoles, centres de formation de formateurs, experts, etc.).

Le système dual impose la nécessité d'étoffer et renforcer ces partenariats, notamment via la mise sur pied indispensable des réseaux d'entreprises.

Au nom du comité de rédaction, je tiens ici à remercier les auteur-e-s pour leurs précieuses contributions, leur franchise quant aux difficultés/facilités rencontrées. Certains éléments montrent qu'on ne peut faire l'impasse sur un subtil dosage d'encadrement et de suivi.

Au moment de la « mise sous presse » de cette édition, nous ne connaissons pas encore le résultat des examens et le nombre de premiers diplômés.

En tous les cas, nous leur disons déjà « bravo ! » et plein succès dans la suite de leur carrière professionnelle, que la FORs suivra avec toute l'attention qui se doit !

Bel été à toutes et à tous.

**Vinciane Frund, présidente FORs**

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

## ÉCOLE PROFESSIONNELLE JURASSIENNE

### 1. *Nom et adresse de l'école*

Centre jurassien d'enseignement et de formation  
Division santé-social-arts  
École des métiers de la santé et du social  
Fbg des Capucins 2  
2800 Delémont

### 2. *Nom et fonction du responsable interviewé*

Monsieur Cédric Béguin, directeur de la division santé-social-arts

### 3. *Nombre d'apprentis*

Variante « généraliste » - Filière « Ecole » :

- 1<sup>re</sup> année : 21 apprentis dont 5 avec maturité intégrée
- 2<sup>e</sup> année : 20 apprentis dont 3 avec maturité intégrée
- 3<sup>e</sup> année : 17 apprentis dont 2 avec maturité intégrée

### 4. *Enseignants*

Effectif

13 enseignants de l'école interviennent dans les cours des classes ASE, à ceux-ci s'ajoutent les intervenants externes des institutions partenaires

Contrats (salariés, mandats ponctuels)

Les enseignants de l'école ont des contrats à durée indéterminée, les intervenants externes sont rémunérés à l'heure

Pourcentage de travail

La proportion des postes des 13 enseignants dédiée à la formation ASE représente environ 4.5 équivalent plein-temps (EPT)

Formations & profil (background professionnel)

Les 4.5 EPT ci-dessus se répartissent dans les niveaux de formation suivants :

- Université : 1.2 EPT
- HES : 2.2 EPT
- ES : 1.1 EPT

### 5. *Facilités/difficultés :*

Recrutement des enseignants

Le recrutement, dès 2005, s'est effectué selon les procédures usuelles de l'administration cantonale dont dépend notre école. Le choix des candidats était conséquent et nous avons pu constituer une équipe pédagogique autour d'une représentation de deux des trois secteurs de la formation généraliste (secteur enfance et handicap). L'équipe pédagogique a construit, sous la responsabilité de l'équipe de direction, le plan d'étude école (PEE) et les cours du programme. Cette co-construction a permis de relier les formateurs (aux parcours professionnels différents) tout en garantissant une unité pédagogique au sein de l'école.

Mise en place du programme unifié romand

La mise en place du programme unifié romand s'est réalisée sans difficulté puisque nous n'avons que la filière généraliste en formation. Le système d'alternance école-stage, avec des stages dans les trois secteurs pour tous les apprentis, a facilité l'intégration du programme de formation. En effet, la diversité des pratiques exercées lors des stages a permis de donner du sens aux contenus enseignés du PEC Généraliste.

#### Réseau des partenaires et organisation des stages

Le réseau de formation pratique, constitué en partenariat avec l'école (conventions de formation établies entre l'école et chaque entreprise accueillant des apprentis en stage) donne satisfaction aux acteurs de la formation. Les liens forts entre l'école et les entreprises se traduisent de manière bénéfique pour l'apprenti. Ainsi, le suivi en stage (rencontre tripartite, objectifs de stage, documents d'évaluation...) est de qualité et étroitement couplé avec le parcours individualisé de chaque apprenti.

L'organisation des stages, dans ce contexte, s'est réalisée de manière constructive. Actuellement, les trois secteurs offrent des places de stage à satisfaction pour réaliser les objectifs de la formation. Les secteurs de l'enfance et du handicap restent majoritaires dans l'offre de formation (40% de place pour chacun des secteurs), le secteur de l'animation pour personnes âgées étant en développement (20% des places pour ce secteur). Actuellement 140 places de stages sont mises à disposition par les entreprises, ceci reflétant bien la qualité de la collaboration et l'engagement des partenaires pour cette formation

#### Attitudes des apprentis

Concernant l'attitude des apprentis, l'accompagnement individualisé de chaque apprenti mentionné précédemment et l'évaluation des compétences sociales et personnelles effectuées chaque semestre ont permis un travail constant sur le domaine des attitudes professionnelles attendues. D'autre part, l'autoévaluation, régulièrement exigée auprès de l'apprenti (en stage et à l'école) ainsi que le règlement de l'école (modalités de promotion annuelle, sanctions...) que nous avons établi, ont largement contribué aux attitudes positives des apprentis.

#### Cours interentreprises

Pour les cours interentreprises, la précision des objectifs permettant la réalisation des contenus a facilité la collaboration avec nos partenaires de la formation pratique. Ainsi, la quasi-totalité des cours est assurée par des intervenants externes (professionnels engagés dans les entreprises accueillant les apprentis en stage), ce qui permet à nos partenaires institutionnels de prendre une part active à la formation tant au niveau de la formation théorique que pratique. Ceci renforce ainsi le réseau constitué autour de cette nouvelle formation.

## **6. Conclusions**

En conclusion, nous ne pouvons que nous réjouir de la mise en place de cette formation qui s'est réalisée dans un esprit de collaboration constructif avec tous les partenaires. Actuellement, le réseau constitué se rencontre régulièrement (séances de travail école-stage, suivi des apprenants en stage, coordination des offres de stages) et travaille harmonieusement au développement de cette formation.

Le climat serein et constructif qui a prévalu pour la mise en place de cette formation laisse présager un accueil de qualité des niveaux certifiés au sein des entreprises jurassiennes. La situation jurassienne est très éloignée des descriptions de "débarquement" et de "déferlement" évoquées dans l'article du précédent bulletin pour d'autres cantons. Cette vision de l'insertion de nos futurs diplômés nous a fortement surpris en regard des réalités vécues par le réseau des partenaires jurassiens constitués pour la formation. L'ASE est un professionnel qui sera demain un collaborateur certainement apprécié des entreprises socio-éducatives de notre région.

## ÉCOLE PROFESSIONNELLE GENEVOISE

### 1. *Nom et adresse de l'école*

Centre de formation professionnelle santé social  
École d'aide familiale et d'assistants socio-éducatifs  
Genève

### 2. *Nom et fonction des responsables*

Mesdames Marlyse Durnat et Valérie Schmutz Gaberell, codirectrices de l'école d'aide familiale et d'assistants socio-éducatifs

### 3. *Nombre d'apprentis*

Variante « généraliste » – Filière « École » :

- 1<sup>ère</sup> année : 21 apprentis
- 2<sup>ème</sup> année : 20 apprentis
- 3<sup>ème</sup> année : 17 apprentis

Voie duale :

- 1<sup>ère</sup> année : 38 apprentis généralistes  
3 apprentis « enfance »  
1 apprenti « personne âgées »  
1 apprenti « personnes handicapées »

### 4. *Enseignants*

Effectif

12 maîtres de formation professionnelle (MFP) et 2 enseignants voltigeurs de culture générale, à ceci s'ajoutent 45 intervenants externes des institutions partenaires

Contrats (salariés, mandats ponctuels)

Les enseignants de l'école ont des contrats à durée indéterminée, les intervenants externes sont rémunérés à l'heure.

Formations & profil (background professionnel)

Tous les maîtres de formation professionnelle ont une formation professionnelle et une expérience dans un des 3 domaines concernés par le profil ASE :

- Animation socioculturelle
- Éducation sociale
- Éducation de l'enfance
- Soins infirmiers
- Les 13 maîtres justifient d'une formation pédagogique :
  - 6 licences en sciences de l'éducation
  - 7 diplômes fédéral maître de formation professionnelle

## ÉCOLE PROFESSIONNELLE VAUDOISE

### 1. Nom et adresse de l'école

Centre professionnel du Nord vaudois (CPNV)  
Ecole professionnelle artisanale, sociale et industrielle  
Rue Roger-de-Guimps 41  
1400 Yverdon-les-Bains

### 2. Nom et fonction du responsable interviewé

Olivier ROUX, doyen CPNV, chargé de la direction de l'EPASI

### 3. Nombre d'apprentis

- 1<sup>ère</sup> année voie 3 ans : 97 apprentis
  - 1<sup>ère</sup> année voie 2 ans : 44 apprentis
  - 2<sup>ème</sup> année voie 3 ans : 179 apprentis
  - Total 320 apprentis répartis en 17 classes
- 
- La répartition entre les différentes variantes est la suivante :
    - o Généraliste 18%
    - o Enfance 41%
    - o Handicap 27%
    - o Personne âgée 14%

### 4. Enseignants

Effectifs

22 enseignants de connaissances professionnelles et une dizaine d'enseignants de culture générale interviennent dans les différentes classes

Contrats (saliés, mandats ponctuels)

Les enseignants ont des contrats à durée déterminée ou indéterminée selon qu'ils travaillent en qualité de remplaçants, pour la 1<sup>ère</sup> année ou pour leur 2<sup>ème</sup> année

Pourcentage de travail

La proportion des postes varie de 8% à 68%. Un maître principal coordonne le tout et occupe un 100% dont une part d'enseignement

Formations & profil (background professionnel)

Les divers enseignants ont des parcours différents. Certains proviennent de l'université, de HES ou d'ES. Tous peuvent justifier d'une bonne pratique en institution et nous demandons que nos enseignants conservent une activité en institution.

### 5. Facilités/difficultés :

Recrutement des enseignants

Le recrutement s'est effectué dès avril 2006 selon la procédure usuelle de l'administration vaudoise.

Comme, durant l'année scolaire 2006-2007, le nombre de classes de 1<sup>ère</sup> année a passé de 3 selon les prévisions à 6 puis 9, nous avons dû engager

des enseignants au dernier moment, ce qui n'est jamais très souhaitable. Le choix des candidats était pléthorique tant au niveau qualitatif que quantitatif et nous avons pu former une équipe pédagogique constituée des différentes variantes professionnelles. La provenance principale reste cependant l'accompagnement de la petite enfance, ce que nous nous efforçons de "corriger" lors de nos nouveaux engagements. L'équipe pédagogique a construit, sous la conduite du maître principal et des cheffes de files et sous la responsabilité du doyen, le plan d'étude d'école (PEE) et les cours du programme.

#### Réseau de partenaires

Nous nous efforçons d'entretenir le plus de relations possible avec les institutions. Le doyen fait des visites régulières mais, en raison de leur nombre, il ne lui est pas possible de passer partout. Un groupe de travail entre enseignants, représentants des institutions, de la direction de l'école et de la DGEF a été créé et se rencontre régulièrement.

#### Attitudes des apprentis

Les classes sont très hétérogènes et nous relevons quelques problèmes de cohabitation entre les plus jeunes et les plus âgés. Si nous pouvons relever une certaine difficulté de quelques-uns à se plier aux exigences de discipline et de ponctualité ainsi qu'un absentéisme chronique et contagieux, nous nous plaisons à relever un contact chaleureux et humain.

#### Cours interentreprises

La collaboration s'intensifie tant en qualité qu'en quantité, chacun devant comprendre l'importance et les contraintes de l'autre.

## **6. Conclusion**

En conclusion, nous ne pouvons que nous réjouir de l'insertion d'une section sociale dans notre école artisanale et industrielle. La mise en place de cette formation a constitué un surplus de travail et de soucis énorme pour tous les partenaires. Nous devons relever l'investissement important des enseignants pour l'élaboration du plan d'étude, du programme et des moyens d'enseignement. Tout était à créer.

Les termes de "débarquement" et de "déferlement" évoqués dans l'article du précédent bulletin nous ont fortement surpris. Certes, chacun de nous a constaté avec surprise le nombre de contrats d'apprentissage dans cette nouvelle formation et nous ne pouvons qu'espérer que la majeure partie de nos apprentis trouvera une place de travail correspondant à ses attentes. Nous espérons vivement que le-la futur-e assistant-e socio-éducatif-ve sera demain un-e collaborateur-trice apprécié-e des entreprises socio-éducatives de tout notre canton.

## GYMNASES VAUDOIS

### 1. *Nom des écoles*

Gymnases vaudois

### 2. *Nom et fonction de la responsable interviewée*

Dominique Rouyet, responsable de formation ASE

### 3. *Nombre d'apprentis*

Variante « généraliste » – Filière « École » avec maturité professionnelle intégrée :

- 1<sup>ère</sup> année 2007-2008 : 89 apprentis
- 2<sup>ème</sup> année 2007-2008 : 81 apprentis
- 3<sup>ème</sup> année 2007-2007 : il n'y en a pas, le canton de Vaud ayant démarré en 2006
- 1<sup>ère</sup> année 2007-2008 : 108 apprentis (il s'agit des inscriptions à l'heure actuelle)

### 4. *Enseignants*

Effectif

Outre les maîtres de gymnase qui donnent les cours généraux, il y a 27 chargés de cours qui donnent les cours professionnels en 2007-2008

Contrats (salariés, mandats ponctuels) et pourcentage de travail

Les deux coexistent, mais tous sont payés pour un nombre de périodes annuelles, et non hebdomadaires. Le pourcentage de travail oscille entre 2 % et 15 %

Formations & profil (background professionnel)

Tous ont un titre professionnel dans le domaine social; la plupart d'entre eux ont un titre d'enseignement dans le secteur de la formation pour adultes et/ou une expérience de l'enseignement (chargés de cours EESP, IPGL, licence de formation d'adultes, etc.)

Représentativité des 3 domaines

Forte représentation du secteur de l'enfance et de la petite enfance; au démarrage de la formation, nous avons eu de la peine à trouver des professionnels du domaine du handicap en particulier; nous sommes dans une phase de rééquilibrage des 3 domaines dans la formation

### 5. *Facilités/difficultés*

Recrutement des enseignants

Tout dépend des thématiques; certains postes sont plus difficiles à (re)pourvoir que d'autres; en plus, les profils difficiles à trouver ne sont pas les mêmes d'une année à l'autre

Application du programme unifié romand

Pas de problème à appliquer, dans le cadre défini par la structure des études gymnasiales

Réseau des partenaires

Très dense et actif (comprend institutions, associations d'employeurs et d'employés, responsables de la formation professionnelle, directeurs des écoles professionnelles romandes, centres de formation de formateurs, experts CFC, Commission fédérale pour la maturité professionnelle, etc.)

#### Attitude des élèves

Curiosité et enthousiasme pour la formation choisie; les 2 premières volées "font la trace"; se montrent motivés et dynamiques, mais aussi parfois inquiets par rapport à leur avenir professionnel, tant celui-ci est encore flou, peu défini

#### Organisation des stages

Les élèves cherchent leurs stages et reçoivent de l'aide en cas de difficultés (Un répondant par gymnase pour les stages de 1e et 2e, et un responsable cantonal pour les stages de dernière année)

#### Organisation des cours interentreprises

Organisés par et sous la responsabilité de la Direction de l'enseignement gymnasial. Leur organisation ne pose ni plus ni moins de problèmes que les autres cours.

## ÉCOLE PROFESSIONNELLE VALAISANNE

### **1. Nom et adresse de l'école**

École Professionnelle Service Communautaire  
Avenue Maurice-Troillet 260  
CP 437  
1950 Sion

### **2. Nom et fonction des responsables interviewés**

Madame Anita Burrin : directrice  
Madame Anne-Claude Gaillard : responsable de la filière ASE

### **3. Nombre d'apprentis**

#### Ecole et stages

Tous les apprenants sont généralistes et font des stages dans les trois champs professionnels.

1<sup>ère</sup> année : sur 67 apprenants du tronc commun, 46 ont choisi la filière ASE et sont actuellement en stage. Sur ce nombre, 9 sont en filière maturité intégrée.

2<sup>ème</sup> année : 40 apprenants répartis en 2 classes.

3<sup>ème</sup> année : 34 apprenants se présentent aux procédures de qualification 2008.

#### Formation raccourcie

10 apprenantes ont commencé leur formation en août 2007. Les contrats d'employeurs donnent cette répartition : 4 dans les structures accueil enfance, 3 en institutions pour personnes avec handicap et 3 en institutions personnes âgées.

### **4. Enseignants**

Les enseignants ont été engagés pour être représentatifs des champs professionnels de l'ASE. Le seul champ non représenté est celui de la personne âgée. Nous avons également, dans le corps professoral de ce CFC, engagé uniquement des porteurs de diplôme HES, éducateurs spécialisés, éducatrices de l'enfance, animateurs socio-culturels. L'éducatrice de l'enfance est porteuse d'un double diplôme. Toutes ces personnes font ou feront leur formation de 1800 heures pour un diplôme fédéral d'aptitude pédagogique (DFAP) comme précisé dans l'état nominatif. Ils portent le titre d'enseignants auxiliaires selon l'Ordonnance concernant le statut et le traitement du personnel de l'enseignement professionnel du 21 août 1991.

Pour la filière sociale 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année, le pourcentage des différents enseignants varie de 40 à 100%, pour environ 6 postes à plein temps.

### **5. Facilités/difficultés**

Chaque année, lors de la mise au concours de postes d'enseignants pour le CFC ASE, le nombre de dossiers de candidats et surtout la qualité des personnes intéressées par notre école augmentent. Nous devons déplorer le manque de candidat pour le champ professionnel personne âgée, ayant les conditions pour suivre la formation à l'IFFP, ce que nous regrettons pour cette représentativité. Dans une organisation d'école et stage l'application du programme unifié romand ne pose aucune difficulté. Toute l'organisation de la pédagogie de l'EPSC est basée sur l'apprentissage par compétence et l'apprentissage par problème.

Rendre des apprenants professionnels est plus aisé dans une organisation école et stage grâce au règlement mis en application.

Après trois années d'expérience le réseau des partenaires est en place. Il a permis la constitution d'un groupe de pilotage, d'un groupe de travail et de séances appelées séances formateurs. Le Valais a la chance d'avoir depuis plusieurs années un comité OrTra Santé Social qui offre aux écoles une place lors de toutes leurs séances. C'est une collaboration très constructive.

L'organisation des stages est également une des responsabilités de l'école et pour cette troisième année de mise en application de l'ordonnance, la demande de stagiaires a nettement augmentée. Nous y voyons un résultat du partenariat. Pour les cours interentreprises l'école les organise.

## **ÉCOLE PROFESSIONNELLE NEUCHATELOISE**

### **1. Nom et adresse de l'école**

Ecole Pierre-Coullery  
Prévoyance 82  
2300 La Chaux-de-Fonds

### **2. Nom et fonction du responsable interviewé**

Monsieur Jean-Pierre Tritten, adjoint de direction

### **3. Nombre d'apprentis**

Variante « généraliste » – Filière « École » avec maturité professionnelle intégrée :

- 1<sup>ère</sup> année : 23 apprentis
- 2<sup>ème</sup> année : 14 apprentis
- 3<sup>ème</sup> année : 16 apprentis

Variante « généraliste » – Filière « Dual » :

- 1<sup>ère</sup> année : 44 apprentis
- 2<sup>ème</sup> année : 26 apprentis
- 3<sup>ème</sup> année : 42 apprentis

Quelques apprentis ont bénéficié d'une année de réduction de formation accordée par le Service de la formation professionnelle et des lycées. La réduction prend en considération l'expérience professionnelle et les connaissances acquises antérieurement par les apprentis.

### **4. Enseignants**

L'enseignement aux ASE est assuré par un collectif de 32 enseignants ou intervenants externes. Les enseignants sont au bénéfice d'une nomination de l'Etat de Neuchâtel et les intervenants externes assument leurs tâches d'enseignement sur la base d'un contrat de droit privé.

Le pourcentage de travail des enseignants est compris dans une fourchette de 40% à 100% pour l'ensemble des obligations envers l'Ecole Pierre-Coullery. Certains d'entre

eux, en fonction de leur formation professionnelle, interviennent également dans les autres filières de formation de l'école, soit les aides-soignants, les assistants en soins et santé communautaire et les éducateurs de l'enfance.

Chaque enseignant dispose d'une formation professionnelle dans les domaines du social et des soins complétés par divers cursus de formation continue et permanente. En fonction des exigences du Département de l'éducation, de la culture et des sports, tous les enseignants disposent d'une formation pédagogique.

Les enseignants et intervenants externes sont représentatifs des 3 milieux couverts par le CFC ASE.

### **5. Facilités/difficultés**

L'intérêt pour la formation professionnelle n'a pas posé de problèmes de recrutement des enseignants.

Le programme unifié romand est appliqué.

Sur demande du SFPL, un partenariat est assuré entre l'école et les entreprises formatrices. La constitution de l'ORTRA cantonale renforce la constitution d'un réseau.

Sur un plan très général, les apprentis font preuve de motivations réelles pour la formation ASE. Dans quelques cas isolés, la sélection de l'apprenti n'a pas été effectuée de manière très professionnelle compte tenu de leurs problématiques sociales. Il est difficile de faire du « social » à travers une formation « sociale ». Les situations problématiques se sont résolues par une rupture des contrats d'apprentissage.

L'organisation des stages est un exercice difficile. Il s'avère impossible de couvrir équitablement les stages dans les 3 domaines de formation.

L'organisation des cours interentreprises ne pose pas de problèmes. Tant les apprentis que les formateurs en entreprises ont émis des remarques sur certains sujets traités dans les CIE, redondance entre les cours dispensés à l'Ecole professionnelle et prestations des animateurs des CIE.

## **ÉCOLE PROFESSIONNELLE DU JURA BERNOIS**

### **1. Nom et adresse de l'école**

#### **CEFOPS**

Centre de formation des professions santé-social du canton de Berne  
(Unité du CPAI-JB dès le 1.08.08)  
Rte de Sonvillier 3  
2610 St-Imier

### **2. Nom et fonction du responsable interviewé**

Madame Mireille Evans, directrice

### **3. Nombre d'apprentis**

Variante « généraliste » – Filière « École » (date de référence : 15 juin 2008) :

- 1<sup>ère</sup> année : 21 apprentis dont 8 avec maturité professionnelle intégrée
- 2<sup>ème</sup> année : 25 apprentis dont 7 avec maturité professionnelle intégrée
- 3<sup>ème</sup> année : 19 apprentis

### **4. Enseignants**

Effectif

6 personnes se partageant 4,72% de postes

Contrats (salariés, mandats ponctuels) et pourcentage de travail

Contrats à durée indéterminées : 3 postes à 94%

Contrats à durée déterminée : 2 postes à 60%  
Mandat : 1 poste à 70%

**Formations & profil (background professionnel)**

Formations professionnelles de base liées au métier enseigné : Enseignement spécialisé, animation, sociologie et communication, soins infirmiers en psychiatrie, éducation de la petite enfance

Formations pédagogiques :

DFA, B.F. d'aptitudes pédagogiques

**Représentativité des 3 domaines**

Les trois domaines sont représentés au travers de l'expérience professionnelle antérieure des enseignants.

**5. Facilités/difficultés**

**Recrutement des enseignants**

Limitation des postes par l'Office de la formation professionnelle ; Candidatures très nombreuses suite à annonces dans la presse en 2005

**Application du programme unifié romand**

Pas de difficultés particulières (à part le fait qu'il faut concevoir, planifier et dispenser l'enseignement tout à la fois)

**Organisation des stages**

- Trois ans pour aboutir à l'élaboration d'une base de données importante
- Mise en place progressive de conventions de collaboration avec les établissements partenaires.
- Diversité de domaines satisfaisante

**Organisation des cours interentreprises**

Prise en charge par l'école à défaut d'offre par les professionnels

## **ÉCOLE PROFESSIONNELLE FRIBOURGEOISE**

**1. Nom et adresse de l'école**

Ecole professionnelle Santé-Social (ESSG)  
Route de Grangeneuve  
1725 Posieux  
[www.essg.ch](http://www.essg.ch)

**2. Nom et fonction de la responsable interviewée**

Claire Roelli, directrice

**3. Nombre d'apprentis**

Variante « généraliste » - Filière « Ecole » (état de mai 2008) :

- 1<sup>re</sup> année : 24 apprentis en formation initiale, dont 6 en langue allemande  
12 apprentis en formation raccourcie
  - 2<sup>e</sup> année : 31 apprentis en formation initiale, dont 9 en langue allemande
  - Total 66 apprentis
- Maturité intégrée : Il semblerait que les milieux professionnels et les candidat-e-s potentiellement intéressé-e-s ne soient pas suffisamment informé-e-s de cette possibilité. (La filière d'Assistants en Soins et Santé Communautaire - ASSC de la même école a pu ouvrir deux classes de maturité intégrées).

#### **4. Enseignants**

##### Effectif

8 personnes (4EPT). Nota bene : vu l'offre de la filière ASSC, un certain nombre d'enseignants interviennent de manière transversale dans les deux formations. Les cours en alimentation sont donnés par des intervenants externes. De même, l'école fait également appel à des intervenant-e-s externes des milieux professionnels du canton.

##### Formations & profil (background professionnel)

Enseignement primaire, éducateur social HES, pédagogie curative, jardinière d'enfants, assistant social, psychologues, informaticienne, infirmière HES, directeur d'EMS, sciences sociales

#### **5. Facilités/difficultés**

##### Recrutement des enseignants

Pour obtenir le statut de maître professionnel, le canton exige la formation pédagogique dispensée par l'IFFP, Lausanne. La formation ASE n'étant mise en œuvre que depuis deux ans, nous ne trouvons pas des enseignants présentant à la fois le profil professionnel demandé (branches professionnelles) et cette formation. Ils sont donc prétérités et il n'y a pas eu de clarification quant aux formations complémentaires ou continues et la reconnaissance des expériences. La voie dual (au stade où en est l'ESSG) ne permet pas d'offrir aux enseignant-e-s un % fixe/stable.

##### Application du programme unifié romand

Un effort fût nécessaire (changement de la programmation) mais le programme unifié romand est appliqué à l'école. Il s'agit d'un plus mais a nécessité des réflexions et des modifications intenses pas forcément reconnue à sa juste valeur dans les feuilles de charge annuels des enseignant-e-s. Il a également nécessité la mise en œuvre d'espaces de formation pour ces derniers. Il est regrettable que ce programme n'ait été fait uniquement pour les écoles ce qui a des conséquences parfois négatives pour la pratique et les cours interentreprises qui sont encore sous l'égide de l'ancien plan de formation.

##### Réseau des partenaires

Celui-ci se construit très progressivement. Nous constatons qu'il y a un grand besoin d'information et surtout de compréhension de la part des partenaires concernant le système dual et la répartition des rôles des 3 partenaires clés : formateurs en entreprise, cours interentreprises, école. Il est dommage aussi que la construction des réseaux d'entreprises - atout indéniable pour les entreprises formatrices et les apprenti-e-s - ne se fasse pas encore.

##### Attitudes des apprentis

Beaucoup de motivation et d'engagement. Des craintes par rapport à leur avenir professionnel ("on ne les veut pas" - dévalorisation fréquente du CFC).

##### Organisation des stages

Dans le système dual, l'école ne s'occupe pas de l'organisation des stages vu que les apprenti-e-s sont au bénéfice d'un contrat d'apprentissage et qu'il s'agit de variantes spécifiques. Le programme unifié romand représente néanmoins un plus.

##### Organisation des cours interentreprises

Il est regrettable que ceux-ci se fassent sur le plan romand. Les agendas des écoles professionnelles ne sont pas harmonisés. Conséquences : les apprenti-e-s manquent des cours planifiés à l'école à cause des cours interentreprises. Il n'est parfois pas possible d'offrir un rattrapage satisfaisant.

## SYNTHESE DES RAPPORTS DES ECOLES

En réponse à notre demande, toutes les écoles romandes ont joué le jeu et nous ont renvoyé le questionnaire que nous leur avons fait parvenir à la fin de ce printemps. En procédant à une petite synthèse tout à fait factuelle, il est permis de constater qu'un certain nombre de différences se font sentir entre les cantons. Par exemple, plusieurs d'entre eux n'offrent que la formation en voie école et seul le canton de Vaud propose systématiquement la formation dans toutes les options.

Question chiffres, il est intéressant de relever que sur un total d'environ 1060 apprentis romands, 56 % sont en formation en école (exclusivement en option généraliste) et 44 % en formation duale. D'autre part, si les jeunes en formation « généraliste » représentent le 75 % de la totalité des effectifs, le 25 % restant se répartit pour 41 % d'entre eux dans le domaine « enfance », 27 % dans le domaine « handicap » et 14 % seulement dans le domaine « personnes âgées ». A noter aussi qu'un important pourcentage des apprentis en option « généraliste », voie duale, sont en emploi dans une institution du domaine de l'enfance.

Autre phénomène intéressant, la plupart de ces « états des lieux » font preuve d'un état de satisfaction général, n'évoquant pratiquement aucun problème particulier, alors que l'écoute du « terrain » montre que ce n'est manifestement pas toujours le cas, du moins pas partout. Par exemple, seule l'école vaudoise relève un taux d'absentéisme important (phénomène également observé dans les cours interentreprises et ceci indépendamment de l'origine cantonale). Autre exemple, seul un canton fait part de sa préoccupation quant à la recherche de places de stages pour les apprentis généralistes en école alors que le problème est très ressenti, particulièrement chez les vaudois.

En outre, et ceci est réjouissant, aucune école n'a manifestement rencontré de problèmes dans le cadre du recrutement des enseignants, bien que ceux-ci semblent (très) fortement issus du milieu de l'enfance. Toutes les écoles semblent également appliquer le programme commun d'enseignement, bien que celui-ci n'ait pas reçu l'aval ni de l'OrTra nationale ni de l'OFFT.

Par contre, si comme certaines écoles le relèvent, le partenariat à trois entre les différents acteurs de la formation professionnelle a encore du chemin à faire pour trouver toute l'efficacité attendue, la formation ASE a bel et bien pris et réussi son envol et ceci de manière plutôt convaincante, même s'il faudra encore quelques volées pour que celle-ci atteigne sa vitesse de croisière.

### Sites Web utiles

[www.assistant-socio-educatif.ch](http://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](mailto:info@fors-ortra.ch),*

*[www.fors-ortra.ch](http://www.fors-ortra.ch)*