

**SPAS**  
**Plate-forme suisse des**  
**formations dans le domaine social**

**SAVOIRSOCIAL**  
**Organisation faîtière suisse du**  
**monde du travail du domaine social**

**Plan d'études cadre**  
**Pour les filières de formation des écoles supérieures**  
**«Formation socioprofessionnelle»**  
**avec le titre protégé**

# **Maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES**

# **Maître socioprofessionnel diplômé ES**

**Etabli par l'organe responsable le 30 avril 2015**  
**Approuvé par le SEFRI le 30 SEP. 2015**

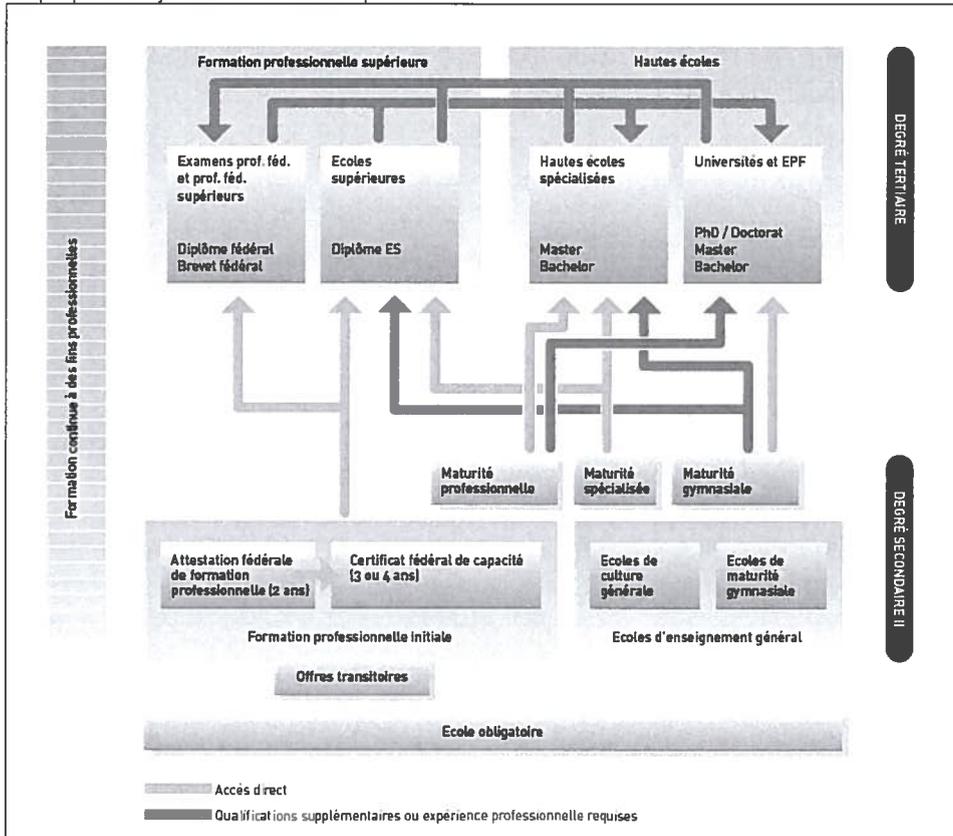
# Table des matières

Introduction	3
<b>1. Champ professionnel et contexte.....</b>	<b>5</b>
1.1 Champ d'activité .....	5
1.2 Environnement professionnel.....	6
1.3 Organisation du travail .....	6
1.4 Responsabilités générales.....	7
<b>2. Processus de travail et compétences à acquérir.....</b>	<b>9</b>
2.1 Processus 1: Evaluer les capacités de la personne en difficulté.....	10
2.2 Processus 2: Travailler en équipe.....	11
2.3 Processus 3: Gérer un atelier .....	12
2.4 Processus 4: Former des personnes en difficulté .....	14
2.5 Processus 5: Gérer des relations interpersonnelles.....	16
2.6 Processus 6: Favoriser l'ergonomie et la sécurité au travail .....	17
2.7 Processus 7: Développer de nouvelles prestations .....	18
2.8 Processus 8: Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle .....	19
2.9 Processus 9: Développer une action réflexive sur sa fonction et ses tâches .....	22
<b>3. Concept de formation .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Admission .....</b>	<b>24</b>
4.1. Conditions d'admission .....	24
4.2. Procédure d'admission .....	24
4.3 Admission sur la base des qualifications jugées équivalentes .....	25
4.4 Passerelles 25	
<b>5. Procédure de qualification .....</b>	<b>26</b>
5.1. Principes d'évaluation .....	26
5.2. Promotion 26	
5.3. Examen de diplôme .....	26
<b>6. Formation pratique .....</b>	<b>27</b>
6.1 Accompagnement dans la pratique.....	27
6.2 Partenariat avec les institutions .....	27
<b>7. Domaines de formation et dotation horaire .....</b>	<b>28</b>
7.1 Répartition des heures de formation .....	28
7.2 Contenus thématiques généraux .....	29
<b>8. Titre.....</b>	<b>30</b>
<b>9. Perspectives professionnelles.....</b>	<b>31</b>
<b>10. Dispositions finales .....</b>	<b>32</b>
10.1 Abrogation du droit en vigueur .....	32
10.3 Entrée en vigueur.....	32
<b>11. Adoption .....</b>	<b>33</b>

## Introduction

### Systématique de la formation

Graphique 1: le système de la formation professionnelle en Suisse



Source: Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation. La formation professionnelle en Suisse en 2012. Faits et données chiffrées.

La formation en formation socioprofessionnelle ES se positionne au niveau de la formation professionnelle supérieure (appelée aussi tertiaire B).

### Objectif

Le présent plan d'études cadre (PEC) décrit les principes, l'organisation et les compétences régissant la formation menant au titre d' « maître-esse socio-professionnel-le diplômé-e ES ». Il établit la liste des qualifications et énumère les compétences requises. Il définit des domaines d'enseignement y afférents en précisant les temps d'apprentissage.

### Bases juridiques

- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002 ;
- Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr) du 19 novembre 2003 ;
- Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études post diplômes des écoles supérieures du 11 mars 2005, en particulier les articles 6 et 7 de la dite ordonnance.

Le présent plan d'études cadre a été élaboré dans le respect du «Guide plans d'études cadres pour les écoles supérieures» du 31 mars 2006/état mai 2011 ainsi que du «schéma des critères – assurance qualité des plans d'études cadres des écoles supérieures» du 18 septembre 2006.

### **Organe responsable**

L'organe responsable du plan d'études cadre est la SPAS et SAVOIRSOCIAL.

Le PEC est réexaminé périodiquement. Des propositions de modification ou d'adjonction peuvent être adressées à l'organe responsable par les prestataires de formation et par les associations professionnelles.

Toute modification doit être agréée par l'organe responsable, puis être ensuite soumise à l'approbation du SEFRI.

Adresses:

- SPAS, Aarberggasse 40, Case postale 7060, 3001 Berne
- SAVOIRSOCIAL, Amthausquai 21, 4600 Olten

### **Coordination**

Visant à positionner clairement les formations ES dans le domaine social, il était essentiel que les plans d'études cadres soient conformes autant que possible concernant le concept de formation, l'admission, la procédure de qualification, la formation pratique et la répartition des heures de formation. C'est pourquoi les chapitres respectifs des plans d'études cadres Formation socioprofessionnelle ES, Education sociale ES, Education de l'enfance ES et Animation communautaire ES sont harmonisés.

# 1. Champ professionnel et contexte

## 1.1 Champ d'activité

Le maître socioprofessionnel diplômé ES, la maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES (ci-après désigné-e par le terme MSP qui s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes) travaille auprès de personnes, qui, en raison de déficiences physiques, psychiques, intellectuelles ou sociales, sont exclues ou en risque d'exclusion du marché du travail. Il vise, à travers une activité adaptée, l'amélioration des capacités et l'intégration optimale dans un atelier<sup>1</sup> pour personnes en situation de handicap ou d'inadaptation, ou encore une insertion dans le marché ordinaire du travail.

Le MSP intervient auprès de personnes en situation de handicap, de jeunes ou adultes présentant des troubles du comportement ou en difficulté d'apprentissage, en difficulté psychologique ou sociale, de demandeurs d'emploi, de personnes inadaptées ou déviantes.

Le MSP est un acteur des métiers de la (ré)insertion et de la (ré)adaptation. Il assure l'accueil dans un environnement de travail ainsi que l'accompagnement socioprofessionnel des personnes dont il a la charge.

Son action vise à :

- fournir un cadre de travail adapté aux personnes accueillies
- mettre en place une pédagogie adaptée aux difficultés rencontrées par les apprenants
- développer les compétences et l'autonomie des usagers
- favoriser l'intégration professionnelle en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé.

Les activités du MSP se situent à l'intersection de 3 champs professionnels:

- A. le secteur professionnel (métier du monde du travail)
- B. l'enseignement et la formation
- C. le secteur social.

La fonction relevant de l'enseignement et/ou de la formation est centrale dans le métier de MSP. Vu le grand nombre de publics différents auxquels le MSP peut être confronté, l'aspect pédagogique de la profession est très important. Le tableau ci-dessous présente les activités ou processus de travail du MSP.

A	Gérer un atelier	- Organiser le travail - Assurer la production - Gérer les finances de l'atelier
	Développer l'ergonomie et la sécurité au travail	
	Développer de nouvelles prestations	- Analyser les résultats - Etudier les évolutions possibles - Promouvoir les prestations - Développer de nouveaux produits
B	Evaluer les capacités la personne en difficulté	
	Enseigner et/ou former des personnes en difficulté	- Concevoir des projets socioprofessionnels - Motiver les apprenants - Dispenser l'enseignement - Développer des outils pédagogiques
C	Gérer des relations interpersonnelles	
	Travailler en équipe	
	Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle	
A-B-C	Développer une action réflexive	

<sup>1</sup> Dans ce PEC le mot „Atelier“ doit se comprendre au sens très large du terme et ne se limite pas uniquement au domaine spécifique de la production.

## 1.2 Environnement professionnel

Le MSP exerce son activité dans des contextes très variés:

- ateliers d'occupation
- ateliers protégés (productifs ou non)
- centres de formation professionnelle spécialisée
- unités d'observation ou de préparation à la vie active
- entreprises d'entraînement et d'insertion
- établissements de détention
- centres de réadaptation
- lieux d'accompagnement professionnel
- ou toute autre structure sociale proposant une activité en relation avec l'apprentissage de tout ou partie d'une activité professionnelle.

Au bénéfice d'une qualification professionnelle antérieure (niveau CFC), doublée d'une formation socio-pédagogique en Ecole Supérieure, le MSP fait généralement partie d'une équipe pluridisciplinaire (éducateurs sociaux, enseignants, psychologues, animateurs, etc.). A ce titre, il est un acteur à part entière de l'intervention sociale à l'image d'un éducateur social, mais dans son domaine spécifique (monde du travail). Son action privilégiée, dans la mesure du possible, les aspects sociaux par rapport aux aspects économiques.

Il collabore avec les milieux économiques et les organismes placeurs, privés ou publics.

## 1.3 Organisation du travail

En fonction du type de l'atelier et de l'organisation de l'institution pour laquelle il travaille, le MSP fonctionne selon deux modes particuliers:

- de manière indépendante
- en collaboration avec d'autres MSP.

Dans le premier cas, l'organisation se rapproche de celle d'une petite entreprise indépendante. Il fonctionne à l'image d'un artisan dans son secteur de travail. Il assume seul la responsabilité de la gestion de l'atelier, de l'organisation et de la production. Il doit connaître et maîtriser tous les paramètres de son secteur de travail. En conséquence, le MSP aura acquis au préalable une formation de base en lien avec le champ d'activité de l'atelier dans lequel il est engagé. Cette formation de base à elle seule ne saurait cependant suffire. Les activités décrites ci-dessus nécessitent des compétences de « management », de gestion de projet et de conduite d'une entreprise.

Dans le deuxième cas, il collabore avec d'autres MSP dans un même atelier réparti en différents secteurs d'activités. Les responsabilités sont alors réparties par secteur (production, contrôle, conditionnement, etc.). Chaque MSP a une fonction particulière et des responsabilités spécifiques dans le processus de production. Il est notamment appelé à collaborer avec des collègues lors de manifestations regroupant divers ateliers spécifiques (ventes, foires, expositions, fêtes, etc.).

Des situations intermédiaires entre ces deux modes de travail existent également.

## 1.4 Responsabilités générales

Le MSP assume de manière indépendante ou en collaboration avec ses collègues toutes les responsabilités découlant des tâches décrites au chapitre « champ d'activité ». La complexité de l'approche nécessite un haut degré de maîtrise des processus.

### Responsabilité pédagogique

La conception et la mise en œuvre d'une pédagogie sont les champs principaux d'activité dans lesquels la responsabilité du MSP est engagée.

La pédagogie et/ou la formation constitue l'épine dorsale de son activité. Son action pédagogique est basée sur des connaissances méthodologiques et didactiques. La responsabilité de l'évaluation des capacités de la personne suivie lui incombe tant au début qu'en cours et en fin de formation. Il répond de la mise en place d'une pédagogie (basée sur ses évaluations) qui tient compte d'une part des difficultés sociales du public concerné et, d'autre part, des spécificités du groupe et des personnes dont il assume la formation. La pédagogie qu'il met en place doit également tenir compte des objectifs de formation (valorisation, insertion, intégration, occupation, etc.) et des impératifs économiques.

Le MSP peut être appelé à intervenir tant au niveau de la formation d'une personne isolée, d'un groupe ou d'un cours dans une entité «classe».

Afin d'assumer la responsabilité de ses choix, le MSP doit pouvoir s'appuyer sur de solides connaissances des méthodes de formation et de pédagogie.

### Responsabilité sociale

L'aspect social du métier de MSP est à considérer comme important voire prioritaire. Sa responsabilité est engagée dans la conduite de groupe, les relations interpersonnelles, la résolution de problèmes sociaux liés à l'intégration et/ou à l'insertion professionnelle.

Le respect de la personne suivie est à la base de son intervention sociale. Ce respect fait notamment appel à des valeurs telles que l'éthique, la protection de la santé, la sécurité, le respect des différences culturelles et sociales, etc. Le MSP doit impérativement tenir compte lors de l'exercice de sa profession des caractéristiques et des problématiques sociales spécifiques à chaque personne suivie.

Il peut être amené à exercer sa responsabilité sociale, aussi bien dans le cadre de processus de coopération à l'interne de l'institution (groupes éducatifs, conseils pédagogiques, colloques, séances de direction, etc.) que dans le cadre de réseaux faisant intervenir des acteurs externes (médecins, famille, autorités de placement, autorités scolaires, etc.).

### Responsabilité de gestion

Le MSP assume de manière autonome la responsabilité de la gestion d'un atelier et de toutes les tâches de développement, d'organisation, de production y relatives. Il tient compte du contexte économique du secteur dans lequel son activité s'inscrit. Il veille à l'équilibre entre les aspects économiques et les aspects sociaux de son activité. Il développe de nouvelles prestations et fait preuve de créativité en matière de produits et de processus de production.

### Responsabilité globale

Le MSP dispose de compétences pratiques dans les domaines relevant de sa responsabilité. Il possède également des compétences d'analyse reposant sur de solides connaissances théoriques, lui permettant une action réflexive, que ce soit en matière de pédagogie, d'intervention sociale ou de gestion.

Cet impératif d'action réflexive associée à son intervention sociale distingue sa fonction de celle d'un simple

gestionnaire d'atelier.

Selon le contexte, le MSP œuvre en collaboration avec d'autres collègues MSP. Dans ce cas, il peut déléguer certaines tâches à des collaborateurs selon leurs compétences. Il assume alors la responsabilité de la coordination des tâches et de la supervision générale. Ses responsabilités peuvent donc s'étendre au-delà de celle de la gestion d'un atelier.

## 2. Processus de travail et compétences à acquérir

Les descriptions suivantes des processus de travail (Processus 1 à 9) abordent plus concrètement les compétences professionnelles, méthodologiques, personnelles et sociales que le MSP doit maîtriser au terme de sa formation. Pour chaque processus, le niveau des compétences est précisé selon une grille de qualifications se référant au cadre européen de certification professionnelle (CEC - voir chapitre 9.2).

### **Ce qui importe pour tous les processus de travail:**

Les situations à gérer dans un atelier protégé ou lors d'insertion de personnes suivies dans un milieu ordinaire sont complexes, changent constamment et ne peuvent être anticipées que de manière limitée.

Ceci est dû à la diversité des problématiques sociales, aux différents facteurs entrant en jeu dans le comportement et les réactions des personnes en situation de handicap et à leur vulnérabilité aux événements de la vie courante.

On demande du MSP qu'il résolve de manière autonome les problèmes comportementaux, qu'il adapte l'environnement de travail aux différentes problématiques individuelles, qu'il tienne compte des possibilités et des aspirations des usagers tout en assurant en même temps un accompagnement social et une production. Le métier de MSP se caractérise par un degré élevé de responsabilité permanente et des niveaux de complexité variables selon la situation. La formation positionne globalement au niveau 6 de l'échelle du CEC les acquis de l'apprentissage.

### **Liste des processus**

Processus 1	Evaluer les capacités de la personne en difficulté
Processus 2	Travailler en équipe
Processus 3	Gérer un atelier
Processus 4	Former des personnes en difficulté
Processus 5	Gérer des relations interpersonnelles
Processus 6	Développer l'ergonomie et la sécurité au travail
Processus 7	Développer de nouvelles prestations
Processus 8	Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle
Processus 9	Développer une action réflexive sur sa fonction, ses tâches et son rôle

*Tableau 1: liste des processus*

## 2.1 Processus 1: Evaluer les capacités de la personne en difficulté

### 2.1.1 Qualification et description de la situation

Le MSP est capable d'évaluer les compétences, les capacités pratiques, intellectuelles et sociales des personnes en difficulté qui lui sont confiées. Cette évaluation peut intervenir soit au début, soit en cours, soit à la fin de la prise en charge. Elle est réalisée dans le cadre d'un atelier ou d'un dispositif de réinsertion autre et s'adresse à des personnes présentant des problématiques sociales variées et complexes.

### 2.1.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.1.3

### 2.1.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les personnes en difficulté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• récolte des informations sur les personnes.</li> <li>• Il utilise des grilles d'observation fournies.</li> <li>• Il développe des outils d'observation personnalisés sur la base de ceux étudiés en formation ou en crée de nouveaux</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les différentes problématiques des personnes suivies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il connaît les caractéristiques des différents handicaps, troubles et problématiques sociales.</li> <li>• Il utilise les référentiels théoriques</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer les potentiels d'amélioration de la personne en difficulté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il analyse et évalue les informations recueillies</li> <li>• Il produit des bilans initiaux, intermédiaires ou finaux à l'intention de personnes ou des organismes concernés</li> <li>• Il rédige des synthèses à destination des personnes ou organismes concernés</li> <li>• Il fait appel aux ressources à disposition dans son environnement professionnel</li> </ul>

## 2.2 Processus 2: Travailler en équipe

### 2.2.1 Qualification et description de la situation

Le MSP est en lien direct avec les équipes éducatives. Il participe également à des réunions de groupes spécifiques externes ou internes (familles, représentants légaux, médecins traitants, offices de placements, associations, fournisseurs et clients, etc.) de l'institution. Il collabore avec les acteurs concernés et participe aux décisions relatives aux personnes qu'il suit.

### 2.2.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.2.3.

### 2.2.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coopérer au sein d'une équipe interdisciplinaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il connaît la terminologie propre aux différentes pathologies et problématiques sociales</li> <li>• Il prend en compte l'avis de l'équipe éducative</li> <li>• Il mène une action s'intégrant dans un cadre interdisciplinaire</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les réseaux internes et externes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il connaît les réseaux périphériques à l'institution</li> <li>• Il met en lien les structures, les valeurs et la mission de l'institution ou de l'organisme concerné</li> <li>• Il détecte les situations qui nécessitent le recours à un réseau externe, notamment en situation de crise</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Argumenter lors de décisions concernant les personnes suivies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il élabore des documents structurés et compréhensibles</li> <li>• Il s'appuie sur des observations précises</li> <li>• Il analyse des pratiques et /ou des problèmes socioprofessionnels complexes</li> <li>• Il a une vision claire, précise et complète de la situation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négocier une option commune</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il accepte de faire des concessions-compromis</li> <li>• Il participe activement à la recherche d'un consensus</li> <li>• Il maîtrise des techniques de gestion de conflits</li> <li>• Il établit des contacts avec la famille</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduire un groupe de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il prépare et anime des séances</li> <li>• Il maîtrise les techniques de conduite de séance</li> <li>• Il rapporte le contenu des débats, oralement ou par écrit</li> <li>• Il utilise des outils informatiques</li> </ul>

## **2.3 Processus 3: Gérer un atelier**

### **2.3.1 Qualification et description de la situation**

Le MSP gère de manière autonome les tâches de son atelier à l'image d'un directeur ou d'un chef d'une PME. Il conduit de manière autonome l'organisation, le marketing, la production et l'administration de son atelier et en assume la responsabilité finale. Dans des environnements de grande taille, il planifie et coordonne les activités de l'atelier dont il assume la charge, avec celle des autres MSP de son secteur d'activités.

De manière autonome ou en collaboration, il accomplit les tâches suivantes:

- Contact général avec la clientèle (conseils)
- Réalisation de devis
- Planification du travail en fonction des commandes et des délais de livraison
- Production
  - réalisation de planning de production
  - gestion des flux de matière
  - organisation des postes de travail et de la chaîne de production
  - gestion des stocks
  - contrôle-qualité
- Facturation
- Comptabilité de l'atelier et/ou établissement de budgets de production

### **2.3.2 Niveau des compétences:           6**

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.3.3.

### 2.3.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organiser l'atelier de manière fonctionnelle</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il adapte l'atelier à l'évolution de la technologie</li> <li>• Il planifie les processus de production de l'atelier</li> <li>• Il décrit des procédures de travail précises.</li> <li>• Il coordonne les différentes tâches.</li> <li>• Il met en place des contrôles de qualité</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer et faire fonctionner l'atelier dans le respect du cadre légal et institutionnel</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il connaît et applique les principales règles déontologiques de la structure sociale dans laquelle se situe son action.</li> <li>• Il connaît et applique les concepts éthiques du domaine concerné</li> <li>• Il connaît et respecte les dispositions légales régissant les activités de l'atelier</li> <li>• Il utilise les procédures du système-qualité de l'institution</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Assurer la production dans un environnement évolutif</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il gère convenablement les stocks et les flux de matière</li> <li>• Il détermine des tâches prioritaires</li> <li>• Il planifie le travail des collaborateurs</li> <li>• Il contrôle la bienfaisance du travail</li> <li>• Il élabore et met en place des projets (faisabilité, ressources, production, délais, livraison)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gérer les aspects financiers d'un atelier</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il établit des devis, des offres et des factures</li> <li>• Il établit le budget de l'atelier ou d'un projet</li> <li>• Il tient la comptabilité de l'atelier</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>D'assumer la responsabilité des tâches administratives</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il gère les horaires, pauses, vacances, absences des personnes dont il a la charge</li> <li>• Il propose et calcule la rémunération des usagers</li> <li>• Il réalise des commandes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tenir compte des mesures relatives à l'environnement</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il favorise et/ou propose l'utilisation de produits non ou peu polluant</li> <li>• Il recherche des solutions en vue d'optimiser la production de déchets inhérents à l'activité dont il est responsable</li> <li>• Il connaît les procédures en matière de recyclage de déchets</li> <li>• Il connaît la toxicité et les degrés de dangerosité des matières qu'il utilise dans l'atelier</li> </ul>

## **2.4 Processus 4: Former des personnes en difficulté**

### **2.4.1 Qualification et description de la situation**

Transmettre son savoir professionnel à des personnes en difficulté est une fonction clé de la mission du MSP. A cet effet, il dispose d'infrastructures, de machines et de matériels professionnels et didactiques lui permettant d'enseigner son savoir-faire. L'approche pédagogique est essentiellement basée sur la pratique mais n'exclut pas des parties de cours théoriques. La transmission des savoirs a lieu soit dans un atelier spécialisé soit dans un milieu de travail ordinaire.

Il participe à la construction des connaissances des personnes et suscite la motivation de celles-ci. Son but final est l'insertion, l'intégration professionnelle ou encore la socialisation des usagers.

Selon la mission et les buts de l'institution, la formation des personnes peut avoir différents objectifs, à savoir :

- Le développement de compétences spécifiques chez l'apprenant
- Les activités et le travail accompagnés
- La valorisation et la construction de la personne
- L'intégration sociale
- L'insertion socioprofessionnelle (relance au travail, recherche d'emploi, placement)
- L'aide à la reconversion professionnelle
- La formation – obtention d'un titre (CFC ou autre)

### **2.4.2 Niveau des compétences: 6**

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.4.3

### 2.4.3 Compétences et ressources

<b>Compétences</b>	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Concevoir des projets socioprofessionnels</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il se réfère aux résultats de ses observations et analyses</li> <li>• Il définit les ressources humaines et les moyens matériels nécessaires à son secteur</li> <li>• Il propose des solutions d'intégration professionnelle ou sociale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer des outils ou méthodes pédagogiques</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il élabore des concepts de formation cohérents tenant compte des capacités et de compétences des personnes</li> <li>• Il définit des priorités d'apprentissage</li> <li>• Il met en œuvre différentes approches pédagogiques</li> <li>• Il structure et découpe la formation en séquences d'apprentissage</li> <li>• Il définit des objectifs généraux de formation individuels ou collectifs</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motiver les apprenants dans une démarche d'apprentissage</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il applique des approches de valorisation de la personne</li> <li>• Il délègue des responsabilités aux apprenants en fonction de leurs capacités</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dispenser un enseignement théorique et pratique</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il définit des objectifs spécifiques mesurables</li> <li>• Il conçoit des canevas de cours</li> <li>• Il transmet des directives claires et précises</li> <li>• Il crée et utilise des outils didactiques</li> <li>• Il transmet ses savoir-faire selon différentes méthodes pédagogiques</li> <li>• Il adapte ses cours en fonction des réalités du moment</li> <li>• Il évalue le résultat de son enseignement au moyen de diverses méthodes</li> </ul>

## 2.5 Processus 5: Gérer des relations interpersonnelles

### 2.5.1 Qualification et description de la situation

Le MSP gère les relations entre les personnes qui lui sont confiées. Ses interventions surviennent au niveau de contacts individuels et/ou de groupe. Il doit faire face aux différentes situations de stress ou de conflits. Il développe des stratégies pour résoudre des problématiques relationnelles complexes ainsi que les situations conflictuelles. Ces situations de crise interviennent le plus souvent au sein même de l'atelier ; toutefois les interventions du MSP s'exercent également dans un contexte plus étendu, voire externe à une institution sociale.

### 2.5.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.5.3

### 2.5.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer de manière appropriée avec un groupe d'utilisateurs ou avec une personne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il fait preuve d'empathie, de tact et de diplomatie, en tenant compte des spécificités culturelles et /ou sociales des utilisateurs</li> <li>• Il s'exprime de manière claire</li> <li>• Il tient compte de la problématique sociale et/ou culturelle de la personne interlocutrice</li> <li>• Il observe la distance nécessaire</li> <li>• Il est conscient de ses propres valeurs et de leurs interactions avec celles de son interlocuteur-trice</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer les dynamiques de groupe chez les utilisateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il identifie les intérêts, les différences culturelles et motivations des personnes</li> <li>• Il utilise les points forts comme moteur d'activité</li> <li>• Il adapte les différentes activités en fonction des rythmes de chacun</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la résolution des conflits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il repère et analyse les problèmes qui nuisent au bon fonctionnement du groupe ou de la relation entre deux personnes</li> <li>• Il tient compte des différences de culture</li> <li>• Il met sur pied des mesures préventives et correctives</li> <li>• Il détermine et applique des moyens permettant de régler des problèmes avec des personnes présentant des comportements inappropriés</li> <li>• Il met en application le lâcher-prise</li> <li>• Il réagit de façon adaptée face à un événement imprévu</li> <li>• Il détermine la nécessité de faire appel au réseau interne ou externe</li> <li>• Il détecte les facteurs de stress et les prend en compte dans ses interventions</li> </ul>

## 2.6 Processus 6: Favoriser l'ergonomie et la sécurité au travail

### 2.6.1 Qualification et description de la situation

Le MSP prévoit, prépare et adapte les postes de travail aux besoins spécifiques des personnes suivies. Il utilise les moyens mis à disposition par l'institution et ceux enseignés lors de sa formation. En s'appuyant sur les diverses sources d'information concernant la personne dont il a la charge, il recherche des solutions visant à optimiser la santé de celle-ci et les impératifs de fabrication.

### 2.6.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.6.3

### 2.6.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conceptualiser l'ergonomie et l'hygiène de l'atelier</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il maîtrise les ressources théoriques en ergonomie</li> <li>• Il connaît l'impact des postes de travail de l'atelier sur la santé des utilisateurs</li> <li>• Il analyse les difficultés des personnes</li> <li>• Il organise globalement le fonctionnement de l'atelier de manière à prendre en compte au mieux les difficultés de chaque personne.</li> <li>• Il répertorie les règles et mesures d'hygiène et de santé propres à l'activité de l'atelier</li> <li>• Il propose des mesures d'amélioration des places de travail</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conceptualiser la sécurité de l'atelier</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il détermine les principaux dangers propres à l'activité spécifique de l'atelier</li> <li>• Il applique les règles de sécurité au travail</li> <li>• Il détermine les risques inhérents aux problématiques sociales des personnes sous sa responsabilité</li> <li>• Il conçoit des procédures d'information en cas d'absence</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer des conditions de travail en fonction du public pris en charge</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il adapte les postes de travail selon les problématiques des personnes</li> <li>• Il transpose concrètement les règles ergonomiques</li> <li>• Il applique des mesures de sécurité dans l'atelier</li> <li>• Il met en place des moyens auxiliaires adéquats</li> <li>• Il fait respecter les mesures d'hygiène</li> <li>• Il active les ressources des personnes</li> </ul>

## 2.7 Processus 7: Développer de nouvelles prestations

### 2.7.1 Description de la situation

Le MSP doit connaître le marché afin de fournir des prestations concurrentielles aux clients externes. Il doit avoir un esprit innovateur prenant en compte les impératifs liés à la production. Il propose de nouvelles prestations et en assure le développement et la création de nouveaux produits. Il recherche des solutions pour fidéliser les clients. Il veille à ce que l'atelier s'insère dans une réalité socio-économique locale, régionale ou nationale.

### 2.7.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.7.3.

### 2.7.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser les résultats de son atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il mesure la satisfaction des clients externes</li> <li>• Il tient des statistiques de vente</li> <li>• Il détermine la nécessité de nouveaux produits ou prestations</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etudier les possibilités d'évolution des offres de l'atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il connaît les lois du marché</li> <li>• Il compare ses offres à celles des concurrents</li> <li>• Il s'informe sur les besoins du marché qu'il/elle vise</li> <li>• Il met en œuvre les concepts de marketing</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les prestations de l'atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il organise des actions publicitaires</li> <li>• Il participe à diverses manifestations</li> <li>• Il recherche de nouveaux clients externes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer de nouveaux produits ou services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il trouve des solutions créatives et novatrices</li> <li>• Il prend en compte des critères esthétiques</li> </ul>

## **2.8 Processus 8: Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle**

### **2.8.1 Qualification et description de la situation**

Le MSP contribue à l'intégration sociale et professionnelle des personnes qui lui sont confiées et favorise leur développement personnel au travers d'activités adaptées. A cet effet, il oriente son action ainsi que celle des apprenants en vue d'une insertion en milieu de travail ordinaire. Cette mission s'étend également à l'accompagnement dans un emploi. Cependant, pour certaines problématiques l'ouverture vers l'extérieur n'est pas possible. Il met alors l'accent sur le développement personnel de l'utilisateur.

Pour ce processus, le MSP peut intervenir selon trois modes opératoires différents, qui dépendent du milieu dans lequel le processus a lieu, par exemple:

- dans le cadre d'un atelier protégé en favorisant les mandats vers l'extérieur
- dans le cadre d'un atelier intégré dans une entreprise ordinaire
- dans le cadre d'une démarche individuelle de soutien de l'apprenant en formation dans un milieu ordinaire

#### Atelier protégé

Le MSP favorise des contextes de travail similaires à la réalité professionnelle et/ou des mandats externes à chaque fois que cela est réalisable.

#### Atelier intégré en entreprise

En plus de ses tâches de formation habituelles, le MSP veille à ce que les liens, les contacts et la communication entre les collaborateurs de l'entreprise et les travailleurs en difficulté sociale soient harmonisés.

#### Soutien individuel auprès des usagers

Il participe à l'orientation professionnelle et à la recherche d'emploi des personnes dont il a la référence. Il soutient l'apprenant dans la prise de contacts avec des employeurs potentiels (recherche de stages et de places d'apprentissages), avec les écoles professionnelles (inscription et préparation aux examens) et les OAI (inscription aux tests en vue de demandes de financement). Pendant la durée de la formation le MSP tisse et maintient des liens avec l'employeur, les parents, les écoles professionnelles et les commissaires d'apprentissage, ceci afin de soutenir l'apprenant dans la constitution de son réseau social.

Il rencontre régulièrement l'apprenant pour lui offrir une aide ponctuelle et concrète aussi bien dans les apprentissages théoriques que pratiques.

Ces mesures s'appliquent également en cas de soutien et d'accompagnement d'une personne dans le premier marché du travail.

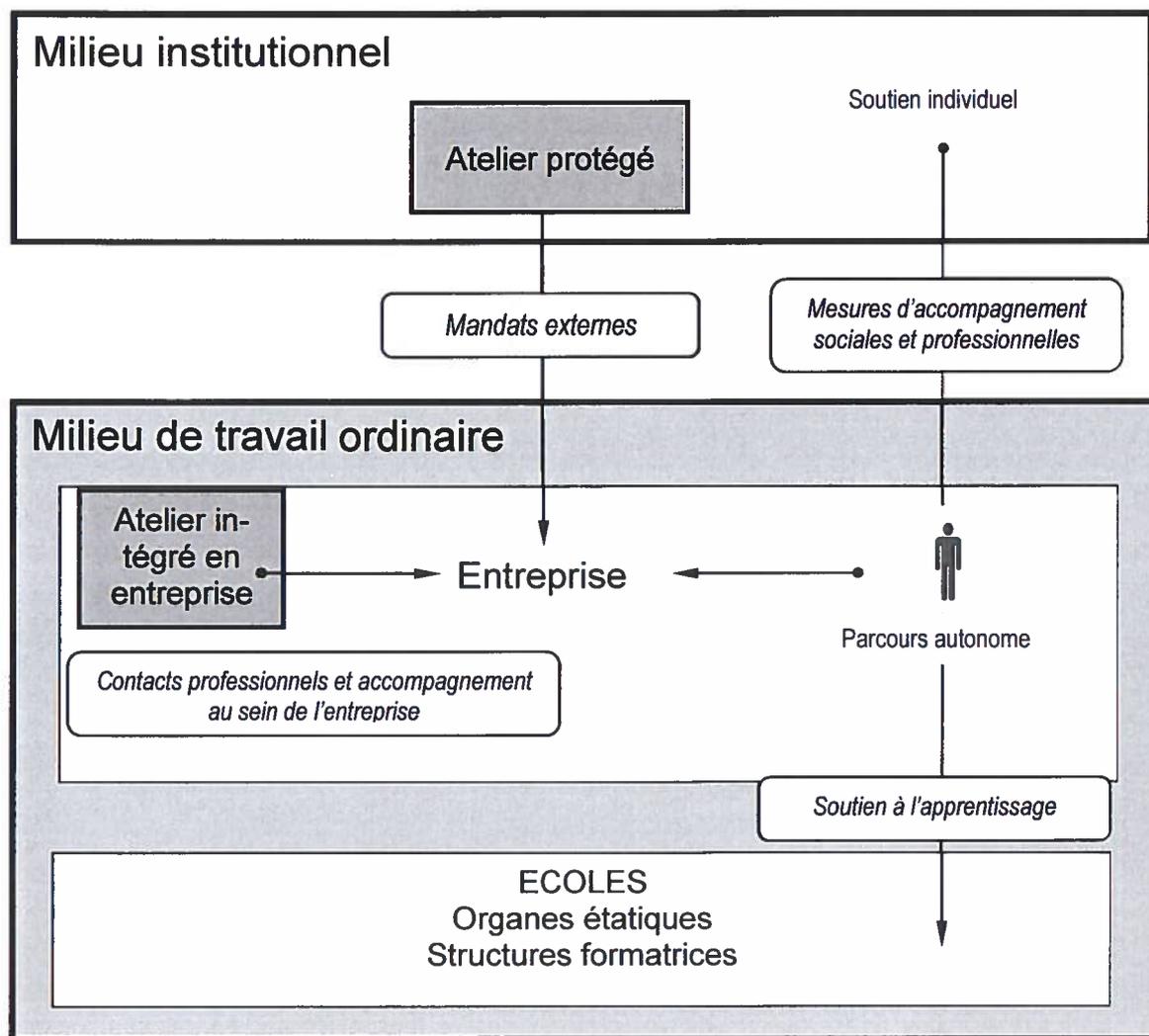


Schéma 1: Promouvoir l'insertion en milieu de travail

## 2.8.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.8.3.

### 2.8.3 Compétences et ressources

Compétences et ressources <b>Compétences</b>	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Définir des activités concrètes et orientées sur les clients</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il recherche des mandats externes</li> <li>• Il propose des prestations adaptées et utilisables sur le marché</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Créer un réseau personnel d'entreprises formatrices</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il développe des contacts fréquents avec des employeurs potentiels</li> <li>• Il répertorie les places de stages ou d'apprentissage</li> <li>• Il maintient des contacts réguliers avec les secteurs de l'orientation et de la formation professionnelle</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accompagner un apprenant dans une démarche de formation externe</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il informe et explique les problématiques sociales aux autres collaborateurs de l'entreprise</li> <li>• Il négocie un projet socioprofessionnel avec une entreprise ou un maître d'apprentissage</li> <li>• Il soutient l'apprenant dans l'acquisition de connaissances théoriques et de méthodes d'apprentissage</li> <li>• Il apporte un appui personnalisé à l'apprenant</li> <li>• Il crée des outils de suivi et de management des projets socioprofessionnels</li> <li>• Il met en place des mesures visant à développer l'autonomie de ses apprenants (transports, logement, etc.)</li> <li>• Il rédige des rapports et bilans pour les partenaires de la formation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situer son action dans un contexte de la formation professionnelle</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il connaît les principes de la formation professionnelle cantonale et fédérale</li> <li>• Il connaît les niveaux et les possibilités de formation en Suisse</li> <li>• Il connaît les plans de formation des écoles professionnelles</li> <li>• Il connaît le soutien offert par l'AI ou d'autres assurances ou dispositifs sociaux dans ce domaine</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orienter son action sur le développement personnel des usagers</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il intègre des activités sensorielles et/ou artistiques aux activités manuelles de l'atelier</li> <li>• Il met en place des activités valorisantes pour l'utilisateur</li> <li>• Il développe des activités permettant aux usagers de s'exprimer</li> </ul>

## 2.9 Processus 9:

### Développer une action réflexive sur sa fonction et ses tâches

#### 2.9.1 Qualification et description de la situation

Le MSP inscrit son action professionnelle dans un contexte évolutif dans les domaines social, politique, juridique, professionnel et économique. Il en tient compte dans sa réflexion sur l'accompagnement des personnes. Il met en œuvre cette réflexion lors de la réalisation de concepts d'enseignement, de formation, d'accompagnement et de production et de réinsertion. Il intègre ces notions dans le cadre du maintien d'un équilibre entre les aspects productifs, humains et sociaux de son intervention.

#### 2.9.2 Niveau des compétences: 6

Ce niveau s'applique à toutes les compétences du point 2.9.3.

#### 2.9.3 Compétences et ressources

Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discerner les enjeux socio-culturels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il dispose de connaissances adéquates dans le domaine des conditions cadre professionnelles, des problèmes sociétaux, juridiques et des questions politiques</li> <li>• Il connaît les réseaux périphériques de l'institution</li> <li>• Il connaît les structures de son institution</li> <li>• Il connaît l'existence des associations professionnelles et leur mission</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une pratique réflexive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il mène une pensée réflexive sur ses interventions professionnelles en prenant en compte l'environnement socio-économique</li> <li>• Il ajuste constamment son action aux diverses circonstances environnementales</li> <li>• Il conduit en permanence une réflexion sur l'équilibre entre les enjeux économiques et la mission sociale de sa fonction</li> <li>• Il analyse de manière objective ses actions pédagogiques et sa posture éducative en vue de les améliorer</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir compte des conditions sociétales dans ses stratégies d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il met en lien les structures, les valeurs et la mission de l'institution ou de l'organisme concerné</li> <li>• Il connaît les réseaux internes ou externes en fonction des situations</li> <li>• Il respecte les cadres juridiques et déontologiques dans son mandat professionnel et de son environnement de travail</li> <li>• Il applique toutes les dispositions favorisant l'égalité entre homme et femme</li> </ul>

### 3. Concept de formation

- La formation menant à un titre ES en formation socioprofessionnelle comprend obligatoirement des moments de cours et de pratique professionnelle (sous forme d'emploi et/ou de stages) formant un ensemble, ceci pour garantir l'acquisition et l'approfondissement des compétences professionnelles.
- La formation ES en formation socioprofessionnelle est organisée selon deux modalités:

#### **Parcours avec stage**

Ce mode de formation prévoit, en alternance avec des périodes de cours, une ou plusieurs périodes de stage, en principe dans des réalités professionnelles différentes.

#### **Parcours en emploi**

Ce mode de formation organise une alternance entre des moments de formation en école et des moments de formation sur un lieu de pratique professionnelle ayant une relation professionnelle correspondant au minimum à 50% et faisant l'objet d'un contrat entre l'employeur et l'étudiant. Un stage complémentaire dans un autre champ d'activité que celui exercé dans le cadre du contrat peut être exigé durant la formation.

Une grande importance est attribuée au lien entre les apports théoriques et pratiques. Ce lien se traduit par une alternance entre la formation théorique et la formation sur le lieu de pratique professionnelle.

- La formation est de type généraliste et débouche sur des qualifications utiles dans tous les domaines cités dans le profil professionnel.
- Le concept est matérialisé par
  - un ancrage important de la formation dans la pratique;
  - une concordance entre les objectifs de formation à l'école et les objectifs poursuivis sur le lieu de pratique professionnelle;
  - le développement d'une analyse réflexive sur la pratique professionnelle (analyse de pratique et supervision);
  - un accompagnement coordonné entre le lieu de pratique professionnelle et l'école;
  - l'évaluation de certaines compétences directement sur le lieu de pratique professionnelle.
- Les écoles supérieures du domaine social ont recours aux principes de la formation d'adultes. Ceci se manifeste par un travail actif des étudiants,-tes en lien avec leurs expériences, afin d'élargir leurs connaissances professionnelles de manière réflexive et de favoriser leur autonomie d'apprentissage. Elles créent des conditions d'apprentissage qui favorisent tout autant le travail personnel que le travail en équipe ou par projet. Elles conduisent les étudiant-e-s à être capable de mener une action professionnelle autonome et responsable. Pour cela, elles favorisent l'approche méthodique, la pensée interdisciplinaire et l'aptitude à analyser et à évaluer les situations professionnelles complexes. Elles approfondissent également la culture professionnelle et scientifique nécessaires à la maîtrise de ces situations. Elles favorisent la créativité et le développement personnel par un enseignement spécifique ou en intégrant ces notions à d'autres branches.
- Les programmes de formation s'adaptent de manière continue à l'évolution scientifique, économique, technique, sociale, méthodologique et didactique du champ professionnel.

## 4. Admission

### 4.1. Conditions d'admission

Conformément aux dispositions de l'OCM ES, l'admission aux filières de formation suppose que les conditions suivantes soient remplies cumulativement:

- CFC ou titre jugé équivalent ou supérieur<sup>2</sup>;
- réussite du test d'aptitude organisé par le prestataire;
- pré-pratique ou expérience pratique: il est recommandé aux personnes sans formation préalable y relative d'effectuer une pré-pratique ou une pratique professionnelle dans le domaine socioprofessionnelle d'au moins 800 heures;

Les conditions d'admission sont décrites dans le règlement d'admission de l'école d'une manière transparente

Est reconnu comme un certificat fédéral de capacité (CFC) dans le domaine correspondant aux études le certificat d'assistant/e socio-éducatif/ve.

Candidat(e)s avec une formation purement scolaire doivent faire preuve d'au moins une année de pratique professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur du domaine social.

### 4.2. Procédure d'admission

La procédure d'admission à une formation ES en formation socioprofessionnelle doit être formalisée et présentée de manière explicite par chaque prestataire.

Dans le cadre de l'évaluation des aptitudes, il est recommandé de vérifier à l'aide de méthodes appropriées si les candidat-e-s remplissent les conditions suivantes, nécessaires pour réussir la formation:

- aptitudes requises par la pratique professionnelle dans le domaine;
- motivation pour la profession ainsi que pour la formation;
- aptitude à réussir le parcours et les examens de la formation, soit
  - la capacité à l'expression écrite et orale permettant de suivre une formation ES;
  - les capacités personnelles, interpersonnelles et professionnelles pour la communication, la collaboration et la réflexion en adéquation avec les attentes de la formation ES.
- preuve de l'absence de toute inscription au casier judiciaire incompatible avec le métier.

Pour les candidats à une formation avec emploi, toutes les conditions pour la formation pratique doivent également être remplies (mentor ou PF, accord de l'employeur, etc.).

Chaque ES peut donner une équivalence pour une procédure d'admission réussie effectuée dans une autre ES.

---

<sup>2</sup> Est reconnu comme équivalent la maturité gymnasiale ou la maturité spécialisée Certificat d'ECG (y inclus le diplôme d'une école secondaire supérieure intégrée)

### **4.3 Admission sur la base des qualifications jugées équivalentes**

Pour s'inscrire à la procédure d'admission à une école supérieure d'éducation sociale, les candidat-e-s ne disposant pas du titre préalable requis peuvent faire reconnaître et valider leurs compétences et qualifications selon une démarche reconnue.

A l'admission ou en cours d'études, les écoles peuvent prendre en compte des qualifications déjà acquises antérieurement ou dans un autre contexte de formation ou d'expérience.

SAVOIRSOCIAL et la SPAS peuvent, d'un commun accord, formuler des recommandations relatives aux modèles standardisés de reconnaissance.

### **4.4 Passerelles**

La personne au bénéfice du titre reconnu d'éducateur-trice de l'enfance diplômé-e ES, d'éducateur-éducatrice social-e diplômé-e ES ou d'animateur-trice communautaire diplômé-e ES et désireuse d'obtenir le titre de maître-esse socio-professionnel-le diplômé-e ES doit de préférence remplir les conditions suivantes :

Pour obtenir le titre de maître-esse socio-professionnel-le diplômé-e ES, la personne au bénéfice du titre d'éducateur-trice de l'enfance diplômé-e ES, d'éducateur-éducatrice social-e diplômé-e ES ou d'animateur-trice communautaire diplômé-e ES doit être en activité professionnelle dans le champ correspondant au titre visé. Elle doit y réaliser une pratique professionnelle accompagnée d'un minimum de 1200 heures, conformément aux directives de la formation pratique de la voie en emploi de 3600 heures. Elle doit également réaliser l'examen de diplôme prévu sous le chiffre 5.3 et se soumettre à la procédure de qualification finale de la filière correspondante.

## **5. Procédure de qualification**

### **5.1. Principes d'évaluation**

Tous les domaines de compétence sont évalués selon les critères de réussite fixés par l'école. Les compétences sont évaluées dans des situations professionnelles ou d'écoles représentatives de l'exercice professionnel. Ces situations peuvent être réelles ou fictives.

Une partie de l'évaluation peut être déléguée aux institutions dans lesquelles se déroule la formation pratique. Dans ce cas, les compétences évaluées par les lieux de la formation pratique sont explicitées.

Les performances et les progrès des étudiants à l'école et dans la pratique sont périodiquement vérifiés.

Quelles que soient les modalités d'appréciation (notes, mentions, etc.) la détermination de chaque résultat obtenu dans une catégorie "acquis – non acquis" doit être explicite.

### **5.2. Promotion**

Il est conseillé aux écoles de pratiquer au moins une promotion durant les études. L'évaluation de la pratique est incluse dans la promotion et dans l'admission à l'examen de diplôme, respectivement à la qualification finale.

Les écoles rédigent un règlement de promotion et d'examen de diplôme qui règle les points suivants

- le contenu et le déroulement des évaluations;
- les conditions de promotion et d'admission à l'examen de diplôme;
- le déroulement de la promotion et de la procédure de qualification;
- l'examen de diplôme;
- les conséquences de performances non remplies (échec);
- les bases légales et le droit de recours (conformément au guide de l'OFFT et au droit cantonal en vigueur).

Les prestataires de la formation peuvent donner des équivalences pour des validations acquises antérieurement se fondant sur les mêmes critères de validation.

### **5.3. Examen de diplôme**

L'examen de diplôme évalue les compétences maîtrisées en situation professionnelle. Il doit particulièrement mettre en évidence les capacités à développer une réflexion approfondie sur la pratique et sur le champ professionnel spécifique.

Il comprend au moins:

- un travail de diplôme ou un travail final, axé sur la pratique ou sur un projet;
- une évaluation de la pratique professionnelle;
- un entretien professionnel.

## 6. Formation pratique

Faisant partie constitutive et qualifiante de la formation dans son ensemble, la formation pratique est coordonnée avec la formation scolaire. Elle comprend notamment l'application, la mise en œuvre et l'élargissement des compétences acquises à l'école. En outre, elle permet d'acquérir des compétences approfondies dans les champs d'activité des institutions de formation respectives. Les dispositions suivantes régissent la coordination des composantes scolaires et pratiques de la formation (article 7 alinéa 1 lettre e OCM ES).

### 6.1 Accompagnement dans la pratique

La formation pratique des étudiants-tes ES est assurée par un formateur à la pratique professionnelle au bénéfice

- d'une formation dans la filière concernée ou d'un titre jugé équivalent;
- d'une formation de formateur à la pratique professionnelle (300 heures minimum de formation globale dans le sens de l'article 45 pt c.2 de l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle) ou d'un titre jugé équivalent.

Il peut être dérogé à cette règle dans des cas particuliers.

### 6.2 Partenariat avec les institutions

La formation pratique est une partie constitutive et qualificative de la formation dans son ensemble. Elle est harmonisée avec la formation théorique. La formation pratique vise en particulier l'application, le transfert et l'élargissement des compétences acquises à l'école. Dans les champs d'activité de l'institution formatrice, l'étudiant-e acquiert des compétences approfondies supplémentaires.

En partenariat avec les milieux professionnels concernés, les écoles définissent les exigences et les conditions de réalisation de la formation pratique. Une procédure de reconnaissance des lieux de pratique peut être mise en place par les écoles. L'école informe les partenaires sur les concepts généraux de la formation et de la formation pratique en particulier, sur l'organisation, la planification de celle-ci et les critères de validation ainsi que sur les objectifs définis par l'école. Les autres objectifs sont déterminés par le lieu de formation pratique, le formateur à la pratique professionnelle ou le mentor et l'étudiant.

Les écoles coordonnent la formation pratique dans la voie de formation avec stage ou dans la formation en emploi. Elles mettent à disposition des lieux de pratique les indications nécessaires à la mise en place de la formation pratique. L'école veille à ce que des conditions minimales d'apprentissage soient garanties dans le(s) lieu(x) de formation pratique. Une ou plusieurs visites dans le lieu de la formation pratique sont organisées par les écoles. Les institutions aménagent des situations qui permettent l'exercice des qualifications et compétences développées dans le présent plan d'études cadre.

Les conditions du déroulement de la formation pratique sont réglées formellement entre l'école, l'institution et l'étudiant-e. Sont notamment à préciser:

- la référence au concept de la formation pratique;
- les conditions formelles du suivi (entretiens formateurs, temps pour la supervision et la réalisation des travaux personnels, etc.);
- les aspects sur lesquels porte l'évaluation de la pratique professionnelle;
- les modalités du rapport d'évaluation de la pratique et les indications pour la formulation par le formateur à la pratique professionnelle d'un préavis de validation;
- les modalités de contacts et de collaboration entre l'école et le lieu de la formation pratique.

Si les conditions minimales d'apprentissage ne sont pas remplies sur le lieu de formation pratique, l'école peut retirer sa collaboration et, de fait, interrompre la formation pratique de l'étudiant,-e dans l'institution en question.

## 7. Domaines de formation et dotation horaire

### 7.1 Répartition des heures de formation

Les heures de formation se répartissent selon les tableaux ci-dessous dans les formes d'apprentissage et les domaines principaux présentés. Elles doivent impérativement totaliser 5400 heures pour la voie sans CFC du domaine et 3600 heures avec CFC du domaine correspondant. Tous les autres chiffres sont donnés à titre indicatif. Chaque école présente un plan d'études qui précise la répartition des heures de formation dans les différentes formes et les différents domaines.

**Tableau 1**  
**Répartition des heures et formes d'apprentissage**

	<b>Plein temps sans CFC ASE</b>	<b>En emploi sans CFC ASE</b>	<b>Plein temps avec CFC ASE</b>	<b>En emploi avec CFC ASE</b>
Heures de contact	1800	1800	1200	1200
Travail personnel	1200	900	900	600
Pratique accompagnée (training et transfert)	1800	1020	900	600
Pratique professionnelle en référence à l'art. 4, al. 3 de l'OCM ES	-	1080	-	720
Travail de diplôme et examen professionnel	600	600	600	600
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>5400</b>	<b>3600</b>	<b>3600</b>

La pratique professionnelle accompagnée correspond à la définition décrite sous le chapitre 6. Il s'agit d'une pratique structurée et organisée en vue du développement des compétences, d'intégration et de transfert, soumise à évaluation.

**Tableau 2**  
**Répartition des heures de contact dans les domaines principaux d'enseignement**

Enseignement	Processus de travail	Sans CFC ASE		Avec CFC ASE	
		Indicatif	Fourchette	Indicatif	Fourchette
<i>Développement humain</i> Connaître et comprendre de manière approfondie le développement humain normal et pathologique, sur les plans physiologique et psychologique	1 et 2	300	250 – 350	180	150 – 230
<i>Environnement de travail du/de la MSP</i> Situer de manière circonstanciée son action de MSP dans un contexte plus général. Connaître l'environnement socio-économique et juridique. Adapter sa pratique professionnelle en conséquence	7 et 8	350	300 – 400	180	150 – 180
<i>Accompagnement pédagogique</i> Concevoir et mettre en œuvre une pédagogie spécifique en milieu de travail ou dans des centres professionnels spécialisés en tenant compte des problématiques du public concerné	1 et 4	400	370 – 430	280	250 – 310
<i>Formation personnelle et développement des compétences sociales</i> Acquérir de manière approfondie des outils personnels, sociaux, procéduraux ou administratifs permettant au MSP d'optimiser ses actions et ses interventions	5 et 9	350	300 – 400	180	150 – 210
<i>Gestion d'un atelier</i> Organiser et gérer de manière autonome un atelier en fonction de ses spécificités en tenant compte des impératifs de production et apporter les adaptations nécessaires en fonction de son action éducative	3, 6 et 7	400	370 – 400	380	350 - 410
<b>Total heures</b>		<b>1800</b>		<b>1200</b>	

## 7.2 Contenus thématiques généraux

Les écoles fixent dans leurs plans d'études respectifs et dans les règlements des études la manière dont elles traitent dans leur offre de formation les sujets suivants:

- l'égalité entre hommes et femmes (voir processus 9 et ses compétences)
- la gestion durable des ressources,
- les compétences interculturelles (voir processus 5 et ses compétences)
- la sécurité sur le lieu de travail (voir processus 6 et ses compétences)
- la protection de l'environnement (voir processus 3 et ses compétences)
- la protection de la santé (voir processus 6 et ses compétences)

Les questions de genre ainsi que les compétences interculturelles sont des parties constitutives du référentiel de compétences du métier d'éducatrice sociale diplômée ES et d'éducateur social diplômé ES. A ce titre, ces matières sont parties constitutives du programme de formation.

## 8. Titre

La formation conduit à l'obtention du titre:

En français:

Maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES / maître socioprofessionnel diplômé ES

En allemand:

dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF / dipl. sozialpädagoger Werkstattleiter HF

En italien:

Conduttrice di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS / conduttore di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS

En anglais (traduction recommandée):

College of higher vocational education and training

Diploma Agogical workshop supervisor

## 9. Perspectives professionnelles

Le maître socioprofessionnel diplômé ES, la maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES dispose dans la pratique des possibilités habituelles de perfectionnement professionnel:

- Approfondissement et spécialisation professionnelles
- Prise en charge de fonctions de cadre
- Prise en charge de fonctions de formation

La formation professionnelle continue s'effectue au travers de cours de formation continue, de voie de formation menant à des certificats, des études post-diplôme, des cours de préparation aux examens professionnels, etc..

Le diplôme ES permet l'accès aux formations post-grade du domaine ES. Les Hautes Ecoles Spécialisées décident des conditions d'accessibilité des diplômés ES à leurs cursus de formation.

La reconnaissance internationale des diplômes ES n'est pour l'instant pas encore réglée.

## 10. Dispositions finales

### 10.1 Abrogation du droit en vigueur

Le plan d'études cadre pour les filières de formation des Ecoles supérieures « Formation socioprofessionnelle » du 08.10.2008 est abrogé.

### 10.2 Dispositions transitoires

Les filières de formation qui ont été reconnues sur la base du plan d'études cadre selon l'ancien droit restent reconnues et ne font pas l'objet d'une nouvelle procédure de reconnaissance. Les filières de formation débutant à partir de 2016 se conforment aux dispositions du nouveau plan d'études cadre du **30 SEP. 2015**

Les filières de formation en cours de reconnaissance terminent la procédure de reconnaissance selon le plan d'études cadre selon l'ancien droit.

Les titres protégés qui sont délivrés restent inchangés conformément à l'OCM ES<sup>3</sup>.

### 10.3 Entrée en vigueur

Ce plan d'études cadre entre en vigueur avec l'approbation du SEFRI.

---

<sup>3</sup> RS 412.101.61

## 11. Adoption

Le plan d'études cadre est établi par:

Olten et Berne, le 30 avril 2015

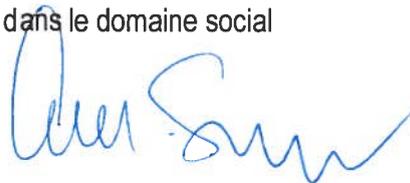
Signatures de l'organe responsable:

SAVOIRSOCIAL  
Organisation faîtière suisse  
du monde du travail du domaine social



Monika Weder, présidente

SPAS  
Plate-forme suisse des formations  
dans le domaine social



Eusebius Spescha, président

Le plan d'études cadre est approuvé :

Berne, le **30 SEP. 2015**

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI



Rémy Hübschi  
Chef de la division Formation professionnelle supérieure

