

**Examen quinquennal de la formation Aide en soins et
accompagnement AFP
Rapport de l'organe responsable**

Version du 9 juillet 2019

Sommaire

1	Résumé (Management Summary)	4
2	Enquête	4
2.1	Principe de l'enquête	4
2.2	Taux de retour et représentativité	5
2.3	Positions des associations	5
3	Evaluation de la pertinence et des contenus de la formation	5
3.1	Intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes	5
3.2	Intérêt de la formation pour le groupe cible des adultes	5
3.3	Pertinence du niveau d'exigences et du volume de la matière enseignée	6
3.3.1	Niveau d'exigences	6
3.3.2	Volume de la matière enseignée	6
3.4	Pertinence de l'orientation de la formation	6
3.5	Mise en œuvre de la formation et réalisation des objectifs dans les établissements de la pratique	7
3.6	Evaluation du profil de qualification (domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles) dans la perspective des besoins de la pratique	7
3.7	Catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources	7
3.8	Evaluation de la structure de la formation par les enseignants des écoles professionnelles	8
3.9	Evaluation de la structure du programme par le lieu de formation CI	8
3.9.1	Répartition des journées de cours interentreprises entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles	8
3.9.2	Structure du programme des cours interentreprises (thèmes, durée et chronologie)	8
3.9.3	Mise en œuvre et réalisation des objectifs	8
3.9.4	Attestations de compétences et note d'expérience dans les cours interentreprises	8
3.10	Evaluation du profil professionnel	8
4	Evaluation de la procédure de qualification	8
4.1	Domaine de qualification « Travail pratique individuel »	8
4.2	Domaine de qualification « Connaissances professionnelles »	10
4.3	Domaine de qualification « Attestations de compétences dans la pratique »	10
4.3.1	Principe adopté pour les attestations de compétences dans la pratique	10
4.3.2	Moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique	10
	Besoin d'intervention dans le domaine des attestations de compétences dans la pratique	11

4.4	Pondération des domaines de qualification et conditions de réussite.....	11
4.5	Directives concernant la procédure de qualification.....	11
5	Evaluation des instruments destinés à promouvoir la qualité de la formation	11
5.1	Modèle de formation pratique	11
5.1.1	Evaluation par le lieu de formation pratique	11
5.1.2	Evaluation par l'école professionnelle	11
5.1.3	Evaluation par les cours interentreprises	11
5.1.4	Evaluation de la coopération entre les lieux de formation	11
5.2	Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation	12
5.2.1	Concept	12
5.2.2	Guide et formulaire relatifs au journal d'apprentissage	12
5.2.3	Guide et formulaire pour l'entretien structuré personne en formation – formateur / formatrice	12
5.2.4	Formulaire « Rapport de formation »	12
5.2.5	Introduction par l'école	13
	Besoin d'intervention dans le domaine « Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation »	13

1 Résumé (Management Summary)

La Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité (CSDQ) de la formation professionnelle initiale Aide en soins et accompagnement AFP a selon l'ordonnance la tâche, d'évaluer au moins tous les 5 ans le plan de formation. C'est la raison pour laquelle 2018 on a questionné dans toute la Suisse les trois lieux de formation et les Chef-fe-s expert-e-s. Sur la base de l'enquête la CSDQ a fait les propositions suivantes à l'organe responsable:

- a. L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et le plan de formation ne doivent pas être changés, donc il n'y aura pas de révision ou révision partielle.
- b. Le guide et le formulaire pour le journal d'apprentissage doivent être vérifiés quant à la praticabilité et le potentiel de simplification.
- c. Le guide et le formulaire pour l'entretien structuré doivent être vérifiés quant à la praticabilité et le potentiel de simplification.
- d. Le rapport de formation doit être vérifié quant à la praticabilité et l'expressivité.
- e. Le concept et les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences doivent être vérifiés quant à la praticabilité et l'expressivité.
- f. Envers les entreprises la communication doit être renforcée et une argumentation pour un meilleur positionnement de la profession Aide en soins et accompagnement AFP doit être élaborée. Cela consiste aussi la clarification de sa valeur et sa délimitation par rapport au cours d'auxiliaire de santé CRS.
- g. Des mesures possibles pour l'encouragement du groupe cible des adultes doivent être élaborées.

Les comités de l'organe responsable de l'OdASanté et de SAVOIRSOCIAL ont approuvé les propositions de la CSDQ en juin et juillet 2019. Des groupes de travail travailleront sur les projets b. – g. Le but c'est de mettre en vigueur les nouveaux documents de formation des projets b. – e. en août 2021.

2 Enquête

2.1 Principe de l'enquête

Avec l'enquête l'organe responsable de l'OdaSanté et de SAVOIRSOCIAL a saisi les expériences et les besoins des trois lieux de formation (pratique professionnelle, cours interentreprises, école professionnelle) et les Chef-fe-s expert-e-s. Il ne s'agissait pas d'une enquête exhaustif, mais d'une enquête ciblée des personnes expérimentés et représentatives, qui ont été nommés par les OrTra cantonales/régionales.

Pour déterminer les destinataires, les OrTra cantonales/régionales ont reçu le profil suivant :

Fonction	Nombre d'institutions / de personnes sollicitées
Formatrices/formateurs et responsables de la formation dans les établissements de formation pratique	Selon le nombre d'apprenti-e-s dans le champ d'intervention des OrTra cantonales/régionales. Au moins un établissement par secteur de prise en charge devait être sollicité.
Responsables des cours interentreprises de l'OrTra cantonale/régionale	1 personne représentant le domaine Santé et 1 personne représentant le domaine Social.
Responsables de la filière à l'école professionnelle	1 responsable par école professionnelle dans le champ d'intervention des OrTra cantonales/régionales.

Chef-fe-s expert-e-s	L'enquête auprès des chef-fe-s-expert-e-s a été conduite par l'OdASanté sur la base des listes établies pour les domaines de la santé et du social.
----------------------	---

2.2 Taux de retour et représentativité

L'enquête a enregistré les retours suivants :

- 131 réponses de formatrices/formateurs et de responsables de la formation, dont 81 du secteur du long séjour / établissements médico-sociaux, 25 d'hôpitaux, 13 du secteur du handicap et 12 de services d'aide et de soins à domicile¹.
- 21 réponses de responsables des CI.
- 22 réponses de responsables de la formation dans les écoles professionnelles.
- 16 réponses de chef-fe-s-expert-e-s.

Dans l'ensemble, la représentativité des résultats de l'enquête est acquise.

2.3 Positions des associations

Sur la base des réponses de l'enquête la CSDQ a vérifié les besoins d'intervention pour la profession Aide en soins et accompagnement AFP et a élaboré des propositions. La commission a présenté les résultats de l'enquête et les besoins d'intervention dans un rapport.

On a prié les 11 membres de l'OdASanté et les 36 membres de SAVOIRSOCIAL de commenter le rapport de l'organe responsable de l'examen quinquennal de la formation Aide en soins et accompagnement AFP.

Les positions des membres sont tout à fait conformes aux résultats de l'enquête des trois lieux de formation (et chef-fe-s-expert-e-s).

3 Evaluation de la pertinence et des contenus de la formation

3.1 Intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes

A la question de l'intérêt de la formation pour le groupe cible des jeunes (question : « La formation d'aide en soins et accompagnement intéresse-t-elle les jeunes ? »), la grande majorité (85,4 %) répond positivement (48,8 %) à très positivement (36,6 %). Cet avis s'appuie notamment sur les arguments suivants :

- Cette formation est très appréciée des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage.
- Pour les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et pour ceux qui ont un vécu migratoire et des problèmes linguistiques, cette formation représente une chance pour entrer dans le monde du travail.
- Les offres de places d'apprentissage suscitent toujours de très nombreuses candidatures.
- La formation constitue pour les jeunes un tremplin vers un apprentissage ultérieur d'ASSC ou d'ASE.

3.2 Intérêt de la formation pour le groupe cible des adultes

A la question de l'intérêt de la formation pour les adultes (question posée : « La formation d'aide en soins et accompagnement intéresse-t-elle les adultes ? »), près de la moitié des participants répondent positivement (29,5 %) à très positivement (14,7 %). Cet avis s'appuie notamment sur les arguments suivants :

- Pour les adultes ayant un vécu migratoire et des problèmes linguistiques, cette formation offre de bonnes chances d'entrer dans le monde du travail.

¹ La répartition par secteur de prise en charge reflète l'activité de formation des institutions, comme le montre le nombre d'apprenti-e-s relevé par la statistique de la formation professionnelle initiale établie par l'Office fédéral de la statistique pour l'année 2016 : 88 apprenti-e-s dans le domaine du handicap, 42 dans l'aide et les soins à domicile, 1161 dans les EMS et 188 dans les hôpitaux et cliniques.

- La formation ouvre à ce groupe cible l'accès à un apprentissage ultérieur d'ASSC ou d'ASE.

Par rapport à l'intérêt de la formation pour les adultes, 28,4 % des participants se montrent critiques et 20 % très critiques, ce dernier taux étant relativement élevé. Les points négatifs soulevés sont essentiellement les suivants :

- L'élargissement des compétences dans la pratique par rapport à l'auxiliaire de santé CRS n'est pas perceptible, certains participants évoquant même une baisse des compétences.
- Le cours d'auxiliaire de santé CRS est de courte durée et permet d'acquérir un revenu et d'accéder à l'indépendance financière plus rapidement. Pour les personnes souhaitant se réinsérer sur le marché du travail après une interruption, il constitue une concurrence sérieuse.
- Toutes les compétences opérationnelles ne sont pas attrayantes pour de jeunes adultes.
- Le nombre d'adultes cherchant une place d'apprentissage est faible.
- Devoir suivre l'école et les cours interentreprises avec des jeunes diminue l'attrait de la formation.
- Les contenus de la formation sont peu enrichissants pour des adultes qui ont une longue expérience de vie.

On constate que l'intérêt de la formation pour les adultes est jugé de façon distincte selon les lieux de formation, les établissements de la pratique étant nettement plus critiques à cet égard que l'école professionnelle et les cours interentreprises.

Besoin d'intervention

- Renforcement de la communication pour la profession Aide en soins et accompagnement AFP, notamment clarification de sa valeur et de sa délimitation par rapport au cours d'auxiliaire de santé CRS.
- Des mesures possibles pour l'encouragement du groupe cible des adultes doivent être élaborées.

3.3 Pertinence du niveau d'exigences et du volume de la matière enseignée

3.3.1 Niveau d'exigences

Par rapport au niveau d'exigences, la grande majorité des participants (93,7 %) donnent une évaluation positive (50,5 %) ou très positive (43,2 %) et seuls 5,3 % émettent des critiques.

On constate que le niveau d'exigences est évalué de façon divergente selon les lieux de formation. Il ne suscite que 3,1 % d'avis critiques dans les établissements de formation pratique et 4,8 % dans les CI, tandis que les écoles professionnelles sont 13,6 % et les chef-fe-s-expert-e-s 12,5 % à émettre une opinion négative.

3.3.2 Volume de la matière enseignée

Par rapport au volume de la matière enseignée, les participants se montrent dans leur grande majorité positifs (55,3 %) ou très positifs (34,7 %) et seuls 8,4 % émettent des critiques.

On constate des divergences entre les lieux de formation par rapport au volume de la matière enseignée : tandis que les établissements de la formation pratique ont rarement donné des réponses négatives (2,3 % seulement), les écoles professionnelles se montrent souvent critiques (36,4 %) à très critiques (4,5 %).

3.4 Pertinence de l'orientation de la formation

La large orientation de la formation est jugée par 68,4 % des participants comme positive à très positive, tandis que 24,2 % se montrent critiques à très critiques à cet égard. On constate que l'adhésion est nettement supérieure auprès des établissements de formation pratique (70,3 %) et des CI (71,4 %) qu'auprès des écoles professionnelles (50,0 %).

Concernant la pertinence de l'orientation de la formation, l'opinion des milieux de la pratique revêt une grande importance. La comparaison des réponses parvenues des quatre secteurs de

prise en charge – hôpitaux de soins aigus, secteur hospitalier du long séjour, aide et soins à domicile et secteur du handicap – montre des degrés de satisfaction variés. Il est le plus élevé dans le secteur du handicap (76,9 %), suivi par le secteur hospitalier du long séjour (71,6 %), puis par les hôpitaux (68,0 %). En queue de peloton arrivent les services d'aide et de soins à domicile, qui affichent encore un taux de 58,3 % d'opinions positives.

Parmi les remarques émises au sujet de la large orientation de la formation, on trouve dans les quatre secteurs de prise en charge des voix soulignant que la formation généraliste des aides en soins et accompagnement facilite leur engagement en de nombreux endroits. Les possibilités de développement offertes aux ASA vers la formation d'ASSC sont également mises en avant.

Plusieurs voix critiques estiment que, selon l'organisation interne des établissements, il n'est pas possible d'engager les ASA dans tous les domaines de compétences opérationnelles et qu'il est de ce fait difficile d'approfondir l'éventail complet de leurs compétences pratiques. A l'opposé, de nombreuses personnes saluent expressément la multiplicité des possibilités d'engagement. Les participants soulignent l'importance des soins et de l'accompagnement – des compétences opérationnelles qui semblent constituer pour tous le cœur de la profession – en émettant des avis aussi bien négatifs que positifs. Un établissement accueillant des personnes handicapées déplore le manque de thèmes agogiques.

3.5 Mise en œuvre de la formation et réalisation des objectifs dans les établissements de la pratique

Pour 91,6 % des établissements de la pratique, il est possible de former aux compétences opérationnelles, le pourcentage étant similaire dans tous les secteurs de prise en charge.

Dans l'ensemble, 95,4 % des établissements estiment qu'il est possible d'atteindre les objectifs de formation. Sur ce point, les réponses divergent d'un secteur de prise en charge à l'autre. L'adhésion la plus faible provient des services d'aide et de soins à domicile, avec 83,3 %, suivis par les hôpitaux avec 88,0 % et le long séjour avec 98,8 %. Dans le domaine du handicap, toutes les institutions approuvent. Divers établissements signalent que les apprenti-e-s ASA ont souvent besoin de beaucoup de soutien, d'accompagnement et de structure pour atteindre leurs objectifs de formation. Il s'y ajoute des problèmes linguistiques et sociaux qui rendent souvent le processus d'apprentissage plus difficile.

3.6 Evaluation du profil de qualification (domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles) dans la perspective des besoins de la pratique

A la question de savoir si, une fois la formation achevée, les compétences opérationnelles professionnelles satisfont aux besoins de la pratique, les réponses dessinent une image relativement critique. Seuls 74,8 % des établissements interrogés répondent positivement à cette question, le taux d'approbation montrant de grandes divergences entre les secteurs de prise en charge. Les avis les plus positifs proviennent du domaine du long séjour (79,0 %), suivi par les hôpitaux avec un taux d'approbation de 76,0 %. Dans le secteur des personnes handicapées, on trouve encore 61,5 % d'établissements estimant que les besoins de la pratique sont couverts, tandis que les services d'aide et de soins à domicile ne sont plus que 58,3 % à partager cette opinion.

L'élargissement des compétences proposé nécessiterait une extension importante des connaissances de base. Celui-ci dépasserait de beaucoup le volume de la matière à enseigner et le niveau du profil d'exigences d'une formation en deux ans. C'est pourquoi il importe de conserver le profil de l'ASA tel qu'il est défini.

3.7 Catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources

Pour 87,8 % des établissements, le catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources est un instrument efficace dans la formation pratique, et seuls 9,2 % ont une opinion critique à cet égard. On ne constate pas de différences notables dans l'évaluation entre les secteurs des soins aigus, du long séjour et du handicap. Le secteur de l'aide et des soins à domicile ne donne quant à lui que des évaluations positives à très positives.

Dans les écoles, 86,4 % des participants estiment que le catalogue des descriptions de situations avec catalogues des ressources apporte un soutien efficace dans l'enseignement et seulement 13,6 % émettent des critiques.

3.8 Evaluation de la structure de la formation par les enseignants des écoles professionnelles

Seules 54,6 % des écoles donnent une évaluation positive à très positive de la structure de la formation (nombre de leçons par domaine de compétences opérationnelles et par année de formation) ; elles sont 36,4 % à la juger de façon critique et 9,1 % très critique.

3.9 Evaluation de la structure du programme par le lieu de formation CI

3.9.1 Répartition des journées de cours interentreprises entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles

Pour 80,9 % des lieux de formation CI, la répartition des journées de CI entre les différents domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles est appropriée et 9,5 % émettent des critiques.

3.9.2 Structure du programme des cours interentreprises (thèmes, durée et chronologie)

La structure du programme des CI est jugée adéquate par 81,0 % des participants et 14,3 % émettent des critiques.

3.9.3 Mise en œuvre et réalisation des objectifs

Pour 90,5 % des participants, les thèmes des CI peuvent être mis en œuvre et les objectifs de formation peuvent être atteints de façon satisfaisante et 9,5 % émettent des critiques.

3.9.4 Attestations de compétences et note d'expérience dans les cours interentreprises

Seuls 71,4 % des participants estiment que l'absence d'attestations de compétences et de note d'expérience dans les CI est pertinente. Ils sont 23,8 % à se montrer critiques (9,5 %) et très critiques (14,3 %) à cet égard. Parmi les remarques reçues, bon nombre sont favorables à la renonciation aux attestations de compétences et à la note d'expérience pour les raisons suivantes : espace d'apprentissage libéré de la pression des notes, lieu d'expériences et d'apprentissages à partir des erreurs, lieu d'apprentissage offrant de l'espace et du temps sans pression sur les performances.

3.10 Evaluation du profil professionnel

L'ensemble des réponses reçues à propos du chapitre 3 montrent que le profil professionnel est largement approuvé sous sa forme actuelle. Certains participants déplorent l'absence du domaine de l'enfance. Celui-ci avait été volontairement laissé de côté conformément aux résultats de l'analyse préliminaire réalisée en vue de la mise sur pied de la formation d'ASA. Le Comité de SavoirSocial examine à l'heure actuelle de façon approfondie la création d'une formation AFP pour le domaine de l'enfance. Le profil professionnel de l'ASA peut être conservé sans changement.

4 Evaluation de la procédure de qualification

4.1 Domaine de qualification « Travail pratique individuel »

Les chef-fe-s expert-e-s donnent une évaluation dans l'ensemble très positive du domaine de qualification « Travail pratique individuel ». Celle-ci se présente comme suit :

Question	Evaluation		
	++	+	-
Durée accordée au travail pratique individuel	68,8 %	25,0%	6,3%

Durée de l'entretien professionnel	56,3%	31,3%	12,5%
Niveau d'exigences du travail pratique individuel	43,8%	50,0%	6,3%
Critères de réussite du travail pratique individuel	50,0%	43,8%	6,3%

4.2 Domaine de qualification « Connaissances professionnelles »

Le domaine de qualification « Connaissances professionnelles » recueille également des avis très positifs de la part des chef-fe-s expert-e-s, à savoir :

Question	Evaluation			
	++	+	-	Pas d'avis
Durée de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles	56,3%	31,3%	6,3%	6,3%
Niveau d'exigences de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles	43,8%	43,8%	6,3%	6,3%
Critères de réussite de l'examen dans le domaine des connaissances professionnelles	43,8%	37,5%	12,5%	6,3%

4.3 Domaine de qualification « Attestations de compétences dans la pratique »

4.3.1 Principe adopté pour les attestations de compétences dans la pratique

La très grande majorité des établissements – à savoir 95,5 % – approuvent le principe des attestations de compétences dans la pratique et seuls 3,9 % s'expriment de façon critique ou très critique à ce sujet. Le principe est salué en particulier pour les raisons suivantes :

- Ces attestations de compétences sont appropriées pour les apprenti-e-s ASA, qui ont une orientation plutôt pratique.
- Elles diminuent la pression sur le TPI, pour lequel elles constituent une bonne préparation et confèrent de l'assurance.
- Elles reflètent les prestations pratiques fournies sur deux ans, tandis que le TPI constitue un instantané.
- Les recommandations relatives à la planification des attestations de compétences sont très utiles.

Le nombre d'attestations de compétences est toutefois sujet à controverse. Il y a autant de voix favorables à une réduction à une attestation de compétences par semestre – comme c'est le cas dans la formation d'ASSC – que de voix qui refuseraient résolument cette option.

Les critiques pointent le plus souvent les éléments suivants :

- L'attestation de compétences a un caractère d'examen intermédiaire et renseigne trop peu pour avoir valeur de note d'expérience pour la pratique professionnelle.
- Une interrogation théorique (transfert théorie – pratique) complémentaire serait utile.
- Il serait souhaitable que l'évaluation faite dans le rapport de formation soit intégrée dans la note d'expérience.
- En règle générale, les résultats sont élevés, souvent entre 5 et 5,5, plus rarement 4,5. Les attestations de compétences ne différencient pas suffisamment.

4.3.2 Moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique

Pour 71,8 % d'entre eux, les établissements estiment que les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique sont utiles et 18,3 % en donnent une évaluation critique à très critique. A côté de nombreux commentaires positifs, les critiques portent essentiellement sur les points suivants :

- Le fait qu'il y ait un formulaire spécifique pour chacune des compétences n'est pas efficace.
- Les moyens auxiliaires sont utilisés, mais complétés par des critères internes pour les différentes compétences.
- Etant donné que les attestations de compétences sont notées, puis intégrées dans le plan de contrôle, le moyen auxiliaire est peu approprié.

- Les contenus sont utiles, mais ils devraient être intégrés dans la feuille d'évaluation de l'attestation de compétences.
- Il manque des données relatives aux différents semestres.
- Trop de formulaires avec une valeur similaire, exigeant dès lors beaucoup de temps, nous ne les utilisons pas.

Besoin d'intervention dans le domaine des attestations de compétences dans la pratique

Le principe adopté pour les attestations de compétences dans la pratique trouvant une large approbation, il n'est pas nécessaire de procéder à des changements. Si les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique sont approuvés et utilisés par la majorité, il faut aussi relever d'importantes critiques. Pour y répondre, il convient de réexaminer soigneusement ces moyens et de les remanier en vue de les simplifier et de les rendre plus efficaces.

4.4 Pondération des domaines de qualification et conditions de réussite

La pondération des domaines de qualification et les conditions de réussite sont jugées par $\frac{3}{4}$ des chef-fe-s expert-e-s comme bonnes à très bonnes et 18,8 % se montrent critiques.

4.5 Directives concernant la procédure de qualification

Parmi les chef-fe-s expert-e-s, 87,5 % estiment les directives concernant la procédure de qualification bonnes à très bonnes et 12,5 % émettent des critiques.

5 Evaluation des instruments destinés à promouvoir la qualité de la formation

5.1 Modèle de formation pratique

5.1.1 Evaluation par le lieu de formation pratique

Pour 81,7 % des établissements, le modèle de formation pratique est un instrument efficace pour la formation pratique et 15,3 % se montrent critiques (12,2 %) ou très critiques (3,1 %) à son égard. On ne constate pas de différences notables dans l'évaluation entre les différents secteurs de prise en charge.

5.1.2 Evaluation par l'école professionnelle

Pour 81,8 % des écoles professionnelles, le modèle de formation pratique est un instrument efficace pour la formation pratique et 13,6 % se montrent critiques (9,1 %) ou très critiques (4,5 %) à son égard.

5.1.3 Evaluation par les cours interentreprises

Pour 90,3 % des CI, le modèle de formation pratique est un instrument efficace pour la formation et 9,56 % se montrent critiques à son égard.

5.1.4 Evaluation de la coopération entre les lieux de formation

Les établissements estiment leur collaboration avec les deux autres lieux de formation CI et écoles professionnelles comme bonne à une nette majorité (83,2 %). Seuls 12,6 % d'entre eux ont une position critique ou très critique à cet égard. Les séances entre les trois lieux et les journées de visite à l'école en particulier sont évaluées comme des canaux de coopération précieux. Les contacts personnels facilitent également l'adoption de procédures concertées en cas de difficultés avec les apprenti-e-s.

5.2 Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation

5.2.1 Concept

Pour 76,6 % des établissements, le concept de documentation du déroulement de la formation est positif à très positif et 14,8 % se montrent critiques (10,7 %) à très critiques (3,1 %) à son sujet.

5.2.2 Guide et formulaire relatifs au journal d'apprentissage

Pour 80,3 % des établissements, le guide relatif au journal d'apprentissage et, pour 74,0 % également le formulaire correspondant, se sont avérés utiles, tandis que 13 % des établissements se montrent critiques à très critiques par rapport au guide et 16,8 % au sujet du formulaire.

A côté de nombreux commentaires positifs, les critiques portent en particulier sur les points suivants :

- L'OrTra met à la disposition de la pratique une meilleure documentation d'apprentissage.
- Nous utilisons nos propres formulaires.
- Pour certains établissements, il est difficile d'utiliser des documents différents pour les ASA et pour les ASSC, raison pour laquelle ils doivent faire des adaptations en fonction de leurs besoins.
- L'application dans la pratique prend beaucoup de temps, car les apprenti-e-s ASA ont des difficultés linguistiques et grammaticales.
- Les apprenti-e-s ont besoin d'être étroitement accompagnés et guidés dans le processus de réflexion, ils sont presque dépassés par la tâche.
- Les apprenti-e-s ont besoin de beaucoup d'aide pour remplir le journal d'apprentissage. La formulation écrite et la réflexion leur posent des problèmes.
- Ne sont malheureusement pas utilisés dans tous les lieux de formation.
- La rubrique « Ce qui s'est encore passé de particulier ce jour-là » est trop abstraite pour les apprenti-e-s, elle est dès lors très peu utilisée.

5.2.3 Guide et formulaire pour l'entretien structuré personne en formation – formateur / formatrice

Seuls 67,9 % des établissements jugent le « guide pour l'entretien structuré personne en formation – formateur / formatrice » positif à très positif et 18,3 % ont une position critique à son sujet. Le formulaire est encore moins bien accepté, puisqu'il recueille 57,2 % d'opinions favorables seulement et 24,5 % de critiques.

A côté de commentaires positifs, les critiques portent en particulier sur les points suivants :

- L'entretien structuré n'a pas de sens sous cette forme.
- En soi, il est bien, mais nous utilisons nos propres documents.
- En matière de contenu, il est un peu trop analytique pour des apprenti-e-s ASA.
- Il est trop exhaustif, mais les descriptions des différentes questions sont correctes.
- Trop étendu et périodicité en outre trop élevée.
- Le formulaire offre trop peu de place pour les différentes rubriques, même rempli sous forme électronique.
- Jamais encore travaillé avec, n'est pas utilisé.
- Nous avons simplifié le formulaire.
- Travail à double, car tout est déjà contenu dans la fiche de déroulement.
- Nous utilisons le formulaire de l'OrTra.

5.2.4 Formulaire « Rapport de formation »

Le formulaire recueille la plus faible adhésion, avec 57,3 % d'opinions favorables seulement et 29,8 % de critiques. A côté de voix clairement positives qui souhaitent un maintien du formulaire, les critiques portent sur les points suivants :

- Nous nous occupons de formation dans plusieurs professions et utilisons pour toutes le formulaire du CSFO.
- Le formulaire est trop peu concret, trop superficiel et trop peu orienté vers les processus.
- Le formulaire ne renseigne pas suffisamment.
- Nous utilisons nos propres formulaires.
- Nous utilisons le formulaire de l'OrTra.

5.2.5 Introduction par l'école

Seules 50 % des écoles professionnelles déclarent former les apprenti-e-s à utiliser les instruments destinés à documenter le déroulement de la formation. Cela signifie que de larges composantes de cette tâche sont laissées à la pratique.

Besoin d'intervention dans le domaine « Concept et instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation »

Le concept et les instruments relatifs à la documentation du déroulement de la formation sont majoritairement approuvés, mais recueillent aussi d'importantes critiques. Ces voix souhaitent en particulier voir le concept et les instruments actualisés et simplifiés. Il s'agirait en effet de les adapter aux aptitudes des apprenti-e-s ASA. Vu ces critiques, il serait bon d'examiner attentivement les moyens auxiliaires pour le contrôle de l'acquisition des compétences dans la pratique afin de les simplifier et de mieux les adapter au groupe cible.