

Du côté des professionnels

Formateur ASSC en entreprise à La Castalie : Quel impact/quel enjeu dans l'accompagnement des pensionnaires?



Bénéfices pour l'entreprise :

Le défi de la formation initiale en entreprise

Pour offrir la formation à la pratique professionnelle, les entreprises doivent disposer d'une autorisation cantonale.

L'autorité cantonale confirme que les conditions préalables, tant professionnelles que personnelles, sont remplies et que la formation à la pratique professionnelle peut être dispensée. Elle examine si l'entreprise emploie les FEE, Formateurs En Entreprise, responsables et les personnes qualifiées nécessaires.

- ✚ L'entreprise assure le maintien du système suisse de formation professionnelle et assume une importante responsabilité sociale ;
- ✚ La formation des apprentis assure une relève durable dans le secteur d'activité et contribue aussi à l'insertion sociale ;
- ✚ La formation contribue à maintenir une structure d'âge équilibrée au sein de l'entreprise, les jeunes en formation disposent de connaissances et de ressources importantes, notamment dans les moyens de communication et peuvent apporter parfois des solutions intéressantes et innovatrices ;
- ✚ Les échanges entre l'école professionnelle et l'entreprise formatrice assurent l'adaptation constante du savoir dans l'entreprise et cela dynamise les échanges interpersonnels ;
- ✚ La formation renforce l'image de l'entreprise auprès des pensionnaires et leurs familles, des partenaires et du public ;
- ✚ Les entreprises qui forment la relève investissent du temps et de l'argent mais bénéficient d'un retour sur investissement dans la mesure où les apprentis fournissent un travail productif et font souffler un vent frais dans l'entreprise,
- ✚ Cela permet de s'assurer la collaboration de personnes qualifiées ;
- ✚ L'entreprise formatrice prépare la personne en formation à la partie pratique de l'examen final et l'inscrit à la procédure de qualification ;
- ✚ L'entreprise établit un profil d'exigences spécifiques afin de faire coïncider le profil du candidat avec les exigences les plus récentes de la profession choisie et la situation de l'entreprise formatrice.

Bénéfices pour les FEE : Un atout indispensable pour la formation à la base du dispositif !

Les FEE doivent disposer d'une formation pédagogique en plus des qualifications professionnelles et de l'expérience requise.

- ✓ Assumer la responsabilité d'établir un lien entre les exigences de la formation professionnelle et la pratique en entreprise ;
- ✓ Avoir une vision claire de l'ensemble des connaissances que l'apprenti doit acquérir ;
- ✓ Devenir une personne de référence tant sur le plan professionnel que sur le plan humain ;
- ✓ Développer la satisfaction d'être une personne dynamique qui génère l'enthousiasme chez les personnes confiées ;
- ✓ Se tenir à jour des dernières procédures, protocoles et techniques, veiller à sa formation continue et élargir ses compétences pédagogiques ;
- ✓ Avoir des responsabilités ;
- ✓ Transmettre son savoir-faire professionnel, favoriser l'apprentissage par la pratique = concrétiser les connaissances théoriques à travers une réalisation effective ;
- ✓ Apporter non seulement son expérience et sa connaissance du métier, être compréhensif tout en exigeant une discipline et en fixant des limites claires ;
- ✓ Contrôler le travail et la manière de l'exécuter, apprendre à connaître les apprentis, à évaluer leur confiance et l'autonomie qui peut être progressivement accordée ;
- ✓ Stimuler une attitude active qui les oblige à se questionner, à rechercher, à comprendre, à utiliser au mieux les ressources de l'entourage professionnel ;
- ✓ Permettre des conditions pédagogiques favorables dans un enseignement individualisé ;
- ✓ Adopter une double attitude de compréhension et d'exigences ;
- ✓ Veiller à harmoniser la formation pratique avec l'enseignement dispensé à l'école professionnelle et les techniques fondamentales et déterminer à quel moment la personne en formation doit acquérir les aptitudes et les connaissances indispensables à l'exercice de la profession apprise.

Le FEE doit établir :

- Un plan de formation qui accompagne l'ordonnance de formation : il représente le concept pédagogique de la formation professionnelle avec les compétences opérationnelles et leur concrétisation, il fixe les priorités en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des besoins de formation ;
- Le programme individuel de formation sur la base du plan de formation, il concrétise le programme de l'entreprise pour chaque apprenti et tient compte de la planification individuelle ;
- Le rapport de formation qui dresse un constat sur le niveau atteint par la personne en formation (le rapport donne lieu à un entretien semestriel fondé sur le dossier de formation) ;
- Le certificat d'apprentissage à la fin de la formation qui contient des indications sur les aptitudes, les prestations et le comportement de l'apprenti.

Bénéfices pour l'apprenti

- ✓ Se confronter à la nouvelle réalité du monde du travail : produire quelque chose de concret et se soumettre aux normes qualitatives et quantitatives ;
- ✓ Faire partie d'une équipe, respecter de nouvelles règles, rencontrer des partenaires multi professionnels ;
- ✓ Travailler avec différents partenaires ce qui enrichit le quotidien ;
- ✓ Collaborer avec des spécialistes de différents domaines ;
- ✓ Alternier la théorie et de la pratique, ce qui favorise le transfert de connaissances, facteur de motivation avec prise de conscience des progrès réalisés qui engendre un sentiment de satisfaction ;
- ✓ Découvrir une entreprise, comprendre le déroulement du travail ;
- ✓ Effectuer un va-et-vient entre la théorie et la pratique :
- ✓ Acquérir un nouveau langage et une identité professionnelle ;
- ✓ Etablir des rapports d'apprentissage.

Bénéfices pour le pensionnaire

- ✓ Développement continu de la qualité des soins prodigués ;
- ✓ Des soins réévalués sans cesse ;
- ✓ Proposition d'activités variées, créativité ;
- ✓ Un cadre de compétences professionnelles (savoir, capacités et aptitudes) pour répondre au mieux aux besoins du pensionnaire ;
- ✓ Contact variés, générations jeunes ;
- ✓ Dynamisme ;
- ✓ Nouveauté dans les soins de qualité, dans les activités ;
- ✓ Mélange de générations et de cultures ;
- ✓ Approfondissement des connaissances de son histoire de vie.

Nadine Roehrich-Jacob
Responsable de la formation ASSC
Responsable d'Unité

Témoignage en tant que formateur en entreprise de la formation ASSC



Marina Teixeira - Bénédi Varela - Grégory Maret

Être formateur, c'est assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis ASSC tout au long de leur formation qui dure entre deux et trois ans.



Les apprentis changent chaque six mois de groupe sauf la dernière année où ils font une année sur le même groupe.



C'est transmettre son savoir ainsi que son expérience d'ASSC à l'apprenti et de l'encourager à réussir sa formation.

C'est mettre en place des stratégies, en collaboration avec l'apprenti, afin d'identifier les difficultés rencontrées et d'y remédier.

C'est suivre des formations continues auprès de l'OrTra (Organisation du Travail) pour être à jour du point de vue de la formation et des techniques de soins.

Le formateur bénéficie de deux suivis de 4h par mois. Chaque suivi se finalise par un entretien structuré où les points forts, les points faibles et les points à améliorer sont discutés avec l'apprenti.

A la fin de chaque semestre, un rapport de compétences est programmé et évalué par deux formateurs afin qu'il soit objectif. Un rapport de formation doit être rempli par le responsable de formation.

Lors du sixième semestre de formation, le formateur prépare l'apprenti pour l'examen pratique du CFC. Un des membres du pool de formateurs est nommé afin d'être supérieur hiérarchique lors de l'examen final. Il est garant des règles de l'institution et organise le déroulement de l'examen selon les directives de l'OrTra.

Ce qui est enrichissant, c'est le fait de pouvoir réactualiser, grâce aux apprentis, les nouvelles techniques de soins, d'aller chercher les informations afin de répondre à certaines de leurs questions. Chaque apprenti est différent et chacun amène à sa façon sa petite touche personnelle. Notre manière de montrer notre travail au quotidien ne va pas pouvoir s'appliquer à tous les apprentis. Nous devons continuellement adapter nos méthodes d'apprentissage. Chaque deux mois environ, nous nous rencontrons entre formateurs afin de discuter de chaque apprenti, discuter de leur évolution, des difficultés et essayer de trouver ensemble des solutions. Nous prenons du temps avec l'apprenti, en fin de semestre, afin de discuter des difficultés qu'il a rencontrées sur le groupe, soit avec les résidents ou soit avec l'équipe, et d'avoir un retour sur notre travail afin que l'on puisse s'améliorer.

Actuellement, le problème que nous rencontrons est que les apprentis sont comptés dans l'effectif de chaque groupe et nous trouvons qu'ils ne bénéficient pas d'un encadrement optimal.

Étant donné que les formateurs sont à temps complet, avec la charge de travail sur les groupes, il arrive régulièrement que nous prenions des documents à travailler chez soi (lire et corriger des recueils de données, corriger des présentations écrites, corriger des journaux d'apprentissage). Nous aimerions avoir une journée par mois hors effectif, en présence de tous les formateurs, pour pouvoir optimiser notre accompagnement des apprentis, travailler convenablement et également pour mettre à jour les documents nécessaires.

Témoignages en tant qu'apprenties ASSC



Amélie Claret

J'ai appris beaucoup de choses durant cette première année.

Un événement en particulier m'a touché. Lors d'un soin d'une de mes patientes, elle criait beaucoup et elle m'a mordu lorsque je l'ai couchée pour la sieste.

Le personnel soignant a tout de suite pris les mesures nécessaires après cette morsure, plus particulièrement la prise de contact avec un psychologue afin de parler avec moi de ce qui s'était passé et déterminer comment je me sentais.

La Castalie a pris en compte la santé psychique du soignant. Une discussion a également eu lieu avec mes collègues de travail qui lui ont expliqué de ne plus refaire un tel acte. L'esprit d'équipe a été très présent.



Marine Lotz

Je suis arrivée à La Castalie fin 2019, pour commencer mon apprentissage en tant qu'ASSC, je suis en ce moment en deuxième année. J'ai commencé dans le groupe C2, ensuite B2 et en ce moment je suis dans le groupe B1.

Dans les trois groupes j'ai été très bien accueillie, on a toujours répondu à mes questions, pris le temps de me montrer correctement les gestes à appliquer.

J'ai appris beaucoup de choses en passant par ces trois groupes, chaque pensionnaire a une prise en charge différente, en ce qui concerne les habitudes de chacun, il faut s'adapter au cas par cas.

Les formateurs sont toujours là si on a besoin de quelque chose, si on a des questions sur la formation, sur les examens de fin d'année, ils sont très bien renseignés et s'ils n'ont pas

la réponse sur le moment, ils vont chercher l'infos pour nous répondre le plus juste possible.

Depuis le début de mon apprentissage je suis contente de venir travailler car je me suis toujours entendu avec toute les équipes avec lesquelles j'ai travaillé et avec tous les pensionnaires.

Un petit bémol que j'ai remarqué, c'est qu'il n'y a pas beaucoup de soins techniques, donc si l'on veut s'entraîner, il faut demande à ce que l'on nous appelle pour faire par exemple une prise de sang sur un pensionnaire.

Pour ma part j'ai pu m'entraîner sur mes collègues qui m'ont volontiers prêté leur bras pour faire une prise de sang. (Car je n'ai pas encore vu les prises de sang au cours inter-entreprises donc je ne peux pas faire sur un pensionnaire pour l'instant).

En conclusion La Castalie est un très bon endroit pour commencer un apprentissage en tant qu'ASSC.