



SANTE - SOCIAL
TASK FORCE
FORMATION POUR ADULTES
ASA-ASSC-AM-ASE



santé-social genève



TASK FORCE FORMATION INITIALE POUR ADULTES SANTÉ-SOCIAL

SYNTHÈSE DES ENJEUX ET CONTRAINTES

Rue des Charmilles 28 – 1203 Genève – 022 328 11 41 – www.ortra-ge.ch



RAPPEL DU CADRE

Les parties prenantes impliquées dans la formation initiale pour adultes sont multiples. Chacune a ses contraintes et enjeux spécifiques, qui peuvent être budgétaires, temporels, réglementaires, etc.

Afin de pouvoir développer des dispositifs de formation tenant compte de ces contraintes et enjeux, il a été demandé à chaque groupe de réfléchir sur les éléments relevant des différents types de parties prenantes.

Employeurs

Candidat·e·s

Assurances sociales

Bénéficiaires

Contraintes



Contraintes financières et organisationnelles



Manque de visibilité sur les personnes en formation



Planification complexe et besoin de personnel d'encadrement formé



Avoir l'accord de son employeur



Livr·e à soi-même



Gestion de la densité de la formation



Bases légales et contraintes juridiques



Contraintes temporelles



Prérequis (français, math, TIC)



Personnes éloignées du marché du travail



Avoir une expérience pertinente du métier



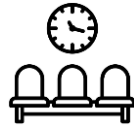
Gérer la multiplication des demandes de formation



Organisation des TPP/TPI



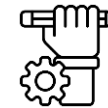
Aménagement des horaires de travail



Disponibilité et temporalité des formations



Dépendance des budgets



Disposer d'un lieu de pratique



Conciliation vie pro, perso et formation



Bonne condition physique et psychique nécessaire

Enjeux



Évolution interne



Repourvoir les postes



Evolution rapide des métiers



Évolution professionnelle



Investir sa nouvelle posture professionnelle



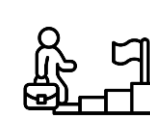
Choix de se former, d'informer son employeur et de partir une fois la formation terminée



Formation suivie reconnue par le marché du travail



Taux de réussite



Sortir de la précarité



Estime de soi



Intégration sociale



Garantir la qualité des prestations



Partenariat employeur-OFPC



Maintenir son salaire



Aides financières



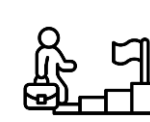
Besoin d'accompagnement



Formation suivie reconnue par le marché du travail



Taux de réussite



Sortir de la précarité



Estime de soi



Intégration sociale



Avoir les ressources financières nécessaires

ENJEUX - EMPLOYEURS



Évolution interne

La formation pour adulte permet aux employeurs de faire évoluer leur personnel en interne.



Repourvoir les postes

La formation pour adultes est également nécessaire pour assurer le turn-over important dans les métiers santé-social.



Garantir la qualité des prestations

Avoir du personnel formé assure la qualité des prestations et offre un ROI en garantissant des compétences appropriées qui permettent d'atteindre une efficience dans les soins.



Partenariat employeur-OFPC

En particulier pour les formations qui nécessitent un lieu de pratique, il est important que les employeurs soient impliqués dans le dispositif et qu'un partenariat avec l'OFPC puisse être envisagé autant pour coordonner l'entrée des personnes en formation que pour définir des critères d'admission.



Evolution rapide des métiers

L'évolution rapide des métiers impose une évolution des compétences et donc de nouvelles ressources formées (besoins supplémentaires) pour y répondre.

CONTRAINTES - EMPLOYEURS



Contraintes financières et organisationnelles

Remplacements durant la formation et organisation de l'encadrement des candidat·e·s engendrent des coûts.



Manque de visibilité sur les personnes en formation

Les employeurs ne sont pas tenus informés des personnes qui s'inscrivent de manière individuelle à la formation mais doivent se positionner concernant l'organisation de leur formation. Cela peut engendrer des inégalités de traitement au sein de l'entreprise entre les personnes soutenues et celles qui font une démarche individuelle.



Planification complexe et besoin de personnel d'encadrement formé

Avoir le personnel d'encadrement nécessaire et formé pour accompagner les personnes en formation.



Gérer la multiplication des demandes de formation par les employé·e·s



Organisation des TPP | TPI

Nécessite du temps, de l'accompagnement et des lieux de pratique qui répondent aux critères.

CONTRAINTES - EMPLOYEURS

A cela s'ajoute également :

- Le profil des candidats (surtout dans le domaine social) : certains candidats seraient plus proches d'une AFP que d'un CFC. Or aujourd'hui l'AFP ASA n'est pas répandue sur le canton de Genève dans le domaine social
- Une différenciation d'appréciation qui existe entre les personnes ayant obtenu leur CFC ou AFP via une procédure de qualification et celles l'ayant obtenu par validation d'acquis d'expérience (VAE) sur dossier
- L'arrivée des RAP (Reconnaissance des acquis professionnels) dans le paysage de la formation pour adulte ajoute une nouvelle donnée à gérer par les employeurs et devra être réfléchi

ENJEUX – CANDIDAT·E·S



Évolution professionnelle

La formation pour adultes permet une évolution professionnelle pour les candidat·e·s.



Investir sa nouvelle posture professionnelle

Il est nécessaire d'avoir du temps et un accompagnement pour investir sa nouvelle posture professionnelle.



Choix de se former, d'informer son employeur et de partir une fois la formation terminée

Cette liberté est importante dans le cas où les relations avec l'employeur sont difficiles.



Besoin d'accompagnement

Lors de la formation, avoir un accompagnement sur le terrain est un enjeu crucial pour la réussite des candidat·e·s.



Aides financières

Permettent de payer les frais liés à la formation (déplacements, supports de cours, repas, garde d'enfants, baisse de revenu, etc.).



Maintenir son salaire

Enjeu important qui permet d'assurer son revenu et de pouvoir suivre la formation dans de bonnes conditions.

CONTRAINTES – CANDIDAT·E·S



Avoir l'accord de son employeur et bénéficier d'un accompagnement

La démarche étant individuelle, l'employeur peut refuser et n'est pas tenu de mettre un accompagnement à disposition.



Livré·e à soi-même

Les candidat·e·s ne bénéficient pas du même soutien qu'un apprenti et doivent souvent gérer une organisation complexe avec plusieurs acteurs avant et durant leur formation (OFPC, OrTra, employeur).



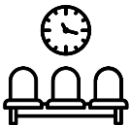
Gestion de la densité de la formation

Une formation courte implique des cours rapprochés qui rendent parfois difficile d'assimiler les informations.



Aménagement des horaires de travail

Le planning des cours étant imposé, les candidat·e·s ont besoin de pouvoir aménager leurs horaires de travail pour participer à la formation tout en maintenant une activité professionnelle.



Disponibilité et temporalité des formations

Le nombre de places de formation étant limité, il faut parfois patienter un à deux ans avant de pouvoir intégrer une classe.

ENJEUX – ASSURANCES SOCIALES



Formation suivie reconnue par le marché du travail

Pour les assurances sociales, il est important que la formation soit reconnue par le marché du travail afin de favoriser le retour en emploi des bénéficiaires.



Taux de réussite

Le taux de réussite permet de mettre toutes les chances possibles pour que l'investissement du bénéficiaire soit couronné de succès et qu'il puisse trouver un emploi.

CONTRAINTES – ASSURANCES SOCIALES



Bases légales et contraintes juridiques

Les bases légales contraignent les institutions (art 26 RFP, art 32 OFPr, LACI, ORCI, Bulletin MMT). Il existe aussi des contraintes juridiques concernant le contrat d'apprentissage dual et les AFO.



Contraintes temporelles

Le droit au chômage impose un cadre temporel restreint. L'OCE a donc besoin de pouvoir faire entrer rapidement un assuré dans un dispositif. Cela demande des sessions limitées dans le temps et avec des démarrages plus fréquents.



Dépendance des budgets

Les budgets des assurances sociales sont décidés au niveau étatique et limitent le champ d'action des institutions.



Disposer d'un lieu de pratique

L'obligation d'avoir un lieu de pratique, notamment pour les formations préparant à la procédure de qualification, est une contrainte pour les assurances sociales qui ne peuvent pas toujours s'occuper de trouver des lieux de pratique pour leurs bénéficiaires.

ENJEUX – BÉNÉFICIAIRES



Sortir de la précarité

Obtenir une certification AFP ou CFC est un tremplin qui permet aux personnes de sortir de la précarité (postes mieux rémunérés ou à taux fixe).



Estime de soi

L'obtention d'une certification AFP ou CFC permet à de nombreuses personnes de se sentir reconnues et la validation de leur parcours est importante.



Intégration sociale

Travailler et obtenir une certification AFP ou CFC permet aux personnes de s'intégrer à la société.



Avoir les ressources financières nécessaires

Importance de s'assurer d'un revenu acceptable afin de pouvoir suivre la formation dans de bonnes conditions.

CONTRAINTES – BÉNÉFICIAIRES



Prérequis (français, math, TIC)

Pour intégrer un dispositif de formation, il est nécessaire d'avoir des connaissances de bases suffisantes ce qui peut ne pas être le cas d'une personne n'ayant pas terminé sa scolarité ou des personnes allophones.



Personnes éloignées du marché du travail

Il peut être difficile d'intégrer un milieu professionnel, au demeurant exigeant, si la personne a été éloignée pendant un certain temps du marché du travail.



Avoir une expérience pertinente du métier

Les dispositifs pour adultes sont axés sur une pratique professionnelle et limitent le champ d'action des institutions. Une personne n'ayant pas pratiqué dans le domaine ne pourra pas intégrer un dispositif de validation d'acquis d'expérience.



Conciliation vie professionnelle, personnelle et formation

L'organisation complexe que demande une formation pour adulte en emploi est un facteur de stress.



Bonnes conditions physique et psychique nécessaires

Les métiers du domaine de la santé et du social sont exigeants tant physiquement que psychiquement et les personnes ne pouvant pas se prévaloir d'une bonne santé physique et mentale auront des difficultés à rejoindre ces métiers.