	Re 340 – Directives et modalités de l'organisation de la pratique professionnelle à l'esede – Parcours Stage – Filière EDE	
	Commission des Plans d'étude école	07.09.2023

Table des matières

1. Enjeux de la formation pratique	2
1.1. Structure de la pratique.....	2
2. Plan d'étude cadre.....	2
2.1. Tableau des 24 compétences.....	3
2.2. Modèle IPRE	5
3. Organisation de la formation pratique.....	5
3.1. Alternance	5
3.2. Planification des stages	5
3.3. Objectifs généraux.....	6
3.4. Modalités de la collaboration et de l'accompagnement.....	6
3.5. Objectifs de la 1 ^{ère} rencontre.....	6
3.6. Objectifs de la 2 ^{ème} rencontre	6
3.7. Objectifs de la 3 ^{ème} rencontre	6
3.8. Contestation par l'étudiant.e de la non-validation d'une période de pratique professionnelle	7
3.9. Interruption du stage.....	7
4. La supervision	7
5. Aspects contractuels	7
5.1. Droit aux vacances	7
5.2. Absences.....	8

1. Enjeux de la formation pratique

La pratique professionnelle dans une institution d'accueil de l'enfance constitue, au même titre que les séquences de formation, le travail de groupe et le travail personnel, une composante à part entière de la formation d'éducateur.trice de l'enfance ES. En effet, les compétences s'acquièrent principalement en situation. Il s'agit donc de créer un véritable partenariat avec les lieux de pratique afin d'accompagner les éducateurs.trices en formation vers l'acquisition de toutes les compétences décrites dans le Plan d'études cadre (PEC). Les étudiant.e.s, acteurs.trices de leur formation, sont amené.e.s à faire des va-et-vient entre l'expérience pratique, les réflexions proposées dans les séquences de formation ainsi qu'avec les apports théoriques des diverses disciplines liées à l'éducation de l'enfance.

La formation pratique de l'étudiant.e se déroule sous la guidance d'un.e formateur.trice à la pratique professionnelle (FPP) ; dans le cas où cette exigence ne peut être remplie, cette fonction peut être déléguée exceptionnellement à un.e éducateur.trice au bénéfice d'une formation en éducation de l'enfance de niveau ES ou d'un titre jugé équivalent par l'OAJE, ainsi que d'une expérience d'au moins **trois ans** après l'obtention du diplôme.

1.1. Structure de la pratique

Les étudiant.e.s suivent une progression allant dans le sens d'une prise de responsabilité croissante. La pratique professionnelle accompagnée doit permettre aux éducateurs.trices en formation de développer leur autonomie. Les mises en situation favorisent la progression des étudiant.e.s les conduisant du rôle d'exécutant (niveau 4 du CNC : <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/mobilite/cnc-formation-professionnelle.html>) au rôle de contributeur (niveau 5 du CNC), puis au rôle de leader (niveau 6 du CNC). Ces différents rôles définissent un niveau de maîtrise des compétences croissant dans des situations complexes et changeantes.

Les formateurs.trices accompagnant.e.s (FA), qui développent une relation privilégiée avec les étudiant.e.s d'un même groupe, sont des personnes-ressources pour ceux-ci et celles-ci durant le temps de la formation. Ils et elles sont à disposition des étudiant.e.s pour les accompagner dans la construction de leur projet de formation ainsi que de leur identité professionnelle.

L'évaluation finale d'une période de pratique permet de démontrer les compétences acquises au cours de l'activité professionnelle et celles restant à développer.

2. Plan d'étude cadre

Le Plan d'études cadre (PEC) « éducateur, éducatrice de l'enfance, ES » (16.08.2021) définit 24 compétences à démontrer, réparties dans 7 domaines. Les domaines 1 et 2 constituent les compétences spécifiques au métier d'éducateur.trice de l'enfance ES ; les domaines 3 à 7 sont communs à tous les métiers du champ social niveau ES.

Le PEC spécifie le profil ainsi que les tâches conduites par les professionnel.le.s de l'enfance :

« Les éducatrices de l'enfance dipl. ES et les éducateurs de l'enfance dipl. ES sont des spécialistes de l'accompagnement, du suivi et de l'éducation des enfants, dans la dynamique actuelle du champ socio-éducatif et pédagogique. »

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES planifient l'action éducative et soutiennent les processus individuels d'éducation et de développement de chaque enfant. Elles / ils créent les conditions d'un accueil collectif qui permette à chaque enfant de s'y insérer en termes de confort, de sécurité et d'interactions dans le groupe. Elles / ils organisent cet accueil pour qu'il soit également une ressource au service de l'égalité des chances et un soutien pour les enfants à besoins particuliers.

Elles / ils assurent le soutien pédagogique dans leur équipe. Elles / ils font évoluer les concepts pédagogiques et déterminent les stratégies pédagogiques pour chaque enfant et le groupe. » (PEC, 16.08.2021, p.3)

Il précise également le niveau de compétence à atteindre pour l'obtention du diplôme :

« Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES doivent appréhender les situations en appliquant des stratégies innovantes, perfectionnent les méthodes, et les moyens. Elles / ils identifient l'évolution des besoins dans un contexte de travail élargi, explorent des nouvelles pratiques et mettent en œuvre des

projets internes au groupe et à l'institution. Elles / ils analysent et évaluent les processus et les résultats au moyen de critères complexes. Elles / ils élaborent et font évoluer les concepts pédagogiques sur la base d'observations, d'analyses et de connaissances.

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES sont en mesure d'assumer des responsabilités au sein de leur équipe et doivent contribuer à l'élaboration, à l'actualisation et à la conduite du projet socio-éducatif au sein du groupe. Elles / ils savent mutualiser les savoirs et savoirs faire afin d'augmenter le pouvoir d'agir de toute l'équipe. Elles / ils assument la pleine responsabilité de leurs décisions et de leurs actions. » (PEC, 16.08.2022, p.4)

2.1. Tableau des 24 compétences

« Nous nous référons à la définition donnée par l'auteur Guy Le Boterf (1995 ou 2000)¹: le terme de compétence désigne l'aptitude acquise par une personne, dans le cadre d'une mesure de formation ou ailleurs, à organiser et utiliser ses ressources pour atteindre un objectif défini dans une situation concrète. Est compétent quiconque est en mesure de bien gérer des situations concrètes. » (PEC, 16.08.2021, p.35)

¹ Le Boterf, G. (1995). De la compétence. Paris: Les éditions d'organisation.

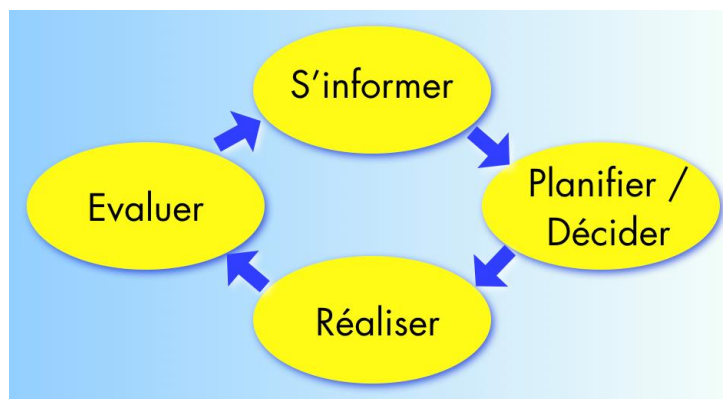
Domaine de compétences

Compétences

Domaine de compétences 1 : Planification et mise en œuvre de l'action pédagogique	1.1 Appréhender et tenir compte des contextes de vie de l'enfant	1.2 Cerner et analyser les processus d'apprentissage et d'évolution de l'enfant	1.3 Élaborer et faire évoluer le concept pédagogique	1.4 Favoriser chez l'enfant des processus d'apprentissage et d'encouragement en milieu collectif	1.5 Initier et entretenir des partenariats en matière d'encouragement et d'éducation
Domaine de compétences 2 : Accompagnement et soutien des enfants au quotidien	2.1 Développer une relation avec chaque enfant	2.2 Aménager des environnements encourageants et sécurisés pour les enfants qui tiennent compte des besoins de l'ensemble des acteurs	2.3 Observer chaque enfant et le groupe et ajuster les actions pédagogiques et éducatives	2.4 Travailler avec des groupes d'enfants favorisant le développement de chacun	2.5 Aménager et accompagner les transitions
Domaine de compétences 3 : Développement de sa propre identité professionnelle	3.1 Gérer des situations changeantes et exigeantes	3.2 Développer une démarche réflexive sur son rôle professionnel			
Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus	4.1 Analyser et ajuster les processus pédagogiques	4.2 Documenter les processus pédagogiques			
Domaine de compétences 5 : Collaboration dans l'environnement professionnel	5.1 Collaborer en équipe	5.2 Coopérer avec d'autres intervenants et services spécialisés	5.3 Développer et entretenir des réseaux		
Domaine de compétences 6 : Contribution au développement du champ professionnel	6.1 Situer son action dans l'environnement socio-politique	6.2 Élaborer et mettre en œuvre des concepts et des pratiques innovants dans son champ professionnel	6.3 Défendre les intérêts du champ professionnel		
Domaine de compétences 7 : Contribution au développement de l'organisation	7.1 Assumer des responsabilités et des tâches de conduites	7.2 Développer et assurer la qualité du processus pédagogique	7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe	7.4 Élaborer et conduire des projets	

2.2. Modèle IPRE

Le cycle d'actions complet (IPRE), très simplifié, est divisé en quatre étapes :



La méthode IPRE permet de montrer comment faire face à une situation de travail :

1. (S') Informer : Il s'agit ici de collecter des informations pertinentes, afin de pouvoir planifier et réaliser une action en tenant compte des conditions-cadres.
2. Planifier / décider : Sur la base des informations recueillies, la marche à suivre est planifiée ou une décision adéquate est prise au vu de la situation (par exemple, le choix d'une variante, le moment d'agir adéquat, etc.).
3. Réaliser : Il s'agit ici de la mise en œuvre de l'action planifiée.
4. Évaluer : Enfin, l'effet de l'action réalisée est contrôlé, et l'action corrigée si nécessaire.

Si des corrections s'avèrent nécessaires, cette étape est de nouveau suivie de la première étape du cycle d'actions. » (PEC, 16.08.2021, p.35).

3. Organisation de la formation pratique

3.1. Alternance

Les stages se déroulent en alternance avec des jours de présence à l'**esede**. Les stages de 1^{ère} et 2^{ème} année sont à 60% (3 jours de pratique en institution et 2 jours école, soit les lundi et mardi, soit les jeudi et vendredi). Le stage de 3^{ème} année se déroule pour une partie à 60% et pour une partie à 80%. Cette alternance vise à développer la capacité à faire des liens entre les deux espaces de formation (institutions et **esede**) et renforcer l'analyse de pratique.

A noter, que les étudiant-e-s peuvent être amené-e-s à participer à des actes de formation, de manière exceptionnelle, des jours où ils-elles sont sur leur lieu de pratique (par exemple, le Forum en éducation de l'enfance).

3.2. Planification des stages

Le stage de 1^{ère} année débute rapidement après le début de la formation et dure 14 semaines. Les intentions pédagogiques sont de permettre une plus grande continuité entre la pratique préalable et la 1^{ère} expérience en tant qu'éducateur.trice en formation. Elle doit également favoriser le développement de la connaissance du champ professionnel et renforcer le choix professionnel.

Le stage de 2^{ème} année intervient après plus d'une année à l'**esede**, où les étudiant-e-s auront pu expérimenter et explorer des situations, développer des projets permettant l'acquisition de compétences dans les domaines de la collaboration et de la communication, qui pourront ainsi être activées dans les lieux de pratique.

Le stage de 3^{ème} année est planifié rapidement après le stage de 2^{ème} année. L'intention pédagogique est de favoriser l'exercice du leadership et la prise de responsabilité des éducateurs.trices tels que définis dans le niveau 6 du CNC.

	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
1 ^{ère} année			60%									
2 ^e année						60%						
3 ^e année			60%			80%						

3.3. Objectifs généraux

- Garantir une collaboration tripartite étroite et solide dans l'accompagnement de l'étudiant.e dans son parcours de formation.
- Permettre la construction de parcours de formation individualisés.

3.4. Modalités de la collaboration et de l'accompagnement

L'étudiant.e effectue une visite préalable avant le début de son stage. Il.elle s'organise directement avec l'institution.

Trois rencontres tripartites annuelles (FPP – étudiant.e – FA) doivent être planifiées :

- une rencontre au début du stage (visite de terrain ou en visio-conférence);
- une rencontre au milieu du stage (visite de terrain ou en visio-conférence);
- une rencontre à la fin du stage (à l'école ou en visio-conférence).

Les modalités de ces rencontres peuvent être soumises à des modifications selon les besoins identifiés par la.le FPP et la.le FA. Cependant, au moins une rencontre sur le lieu de la pratique est obligatoire.

3.5. Objectifs de la 1^{ère} rencontre

- déterminer les compétences à travailler plus spécifiquement, en considérant les éléments d'autoévaluation réalisée par l'étudiant.e et les éléments d'observation du FPP ;
- évaluer les opportunités de travailler les compétences retenues ;
- définir et expliciter les niveaux attendus pour l'ensemble des compétences.

Cette 1^{ère} rencontre doit intervenir dans les premières semaines du stage. Elle fait l'objet d'un PV écrit rédigé par l'étudiant.e et approuvé par les 3 parties. Il est ajouté au e-portfolio.

3.6. Objectifs de la 2^{ème} rencontre

- faire un bilan intermédiaire (à mi-chemin du stage) de la progression de l'étudiant.e par rapport aux 11 compétences (domaines 1, 2 et 5.1) ;
- clarifier les éléments qui le nécessitent.

Cette 2^{ème} rencontre fait l'objet d'un PV rédigé par l'étudiant.e et approuvé par les 3 parties. Il est ajouté au e-portfolio.

3.7. Objectifs de la 3^{ème} rencontre

- évaluer le niveau atteint pour les 11 compétences (domaines 1, 2 et 5.1) ;
- identifier les points à améliorer, développer, renforcer dans la suite du parcours.

Ce 3^{ème} entretien est structuré comme tel : l'accueil, l'évaluation, la détermination du niveau pour chacune des 11 compétences (domaines 1, 2 et 5.1) et sa communication à l'étudiant.e. Après le temps d'accueil, l'étudiant.e, la.le FPP et la.le FA procèdent individuellement à l'évaluation documentée de la pratique, à l'aide des outils de l'**esede** disponibles sur : <https://moodle.esede.ch/course/view.php?id=2806> (choisir « Accéder en tant qu'anonyme »).

Les protagonistes échangent, questionnent et partagent leurs commentaires ; ils.elles procèdent ensuite à l'évaluation.

Ils.elles remplissent la synthèse de l'évaluation au regard des échanges menés.

En cas de divergences importantes, la.le FPP et la.le FA peuvent se réserver un moment en l'absence de l'étudiant.e pour déterminer l'évaluation pour chaque compétence des domaines 1,2 et 5.1.

La synthèse de l'évaluation est ensuite signée par les 2 parties (FPP – FA), signée pour information par l'étudiant.e, puis transmise à la FA.

En cas de non validation, un 1^{er} échec est prononcé et l'étudiant.e, est invité.e à refaire l'année complète. Les attestations obtenues restent acquises, à l'exception de l'attestation de l'unité de démarrage et celles des unités d'intégration.

L'étudiant.e a la possibilité de contester la décision de non-validation de la formation pratique.

3.8. Contestation par l'étudiant.e de la non-validation d'une période de pratique professionnelle

En cas de contestation du rapport d'évaluation de la pratique établi par l'institution et le/la FA, l'étudiant.e doit, dans les 10 jours à partir de la réception du rapport écrit, transmettre à l'esede et à l'institution, son propre rapport écrit, explicitant en quoi et comment, de son point de vue, les compétences requises auraient été acquises. L'institution et respectivement le/la FA ont également un délai de 10 jours pour réagir. Sur la base de l'ensemble des éléments à disposition, la commission des études prend une décision finale ; en cas de besoin, elle peut encore entendre l'une ou l'autre des parties avant de se déterminer.

Avec la décision définitive de la commission des études sont communiquées les voies de recours.

3.9. Interruption du stage

L'interruption d'un stage n'est possible que dans des circonstances exceptionnelles. Les trois partenaires (institution – étudiant.e – FA) doivent se concerter pour aboutir à une décision qui fait sens pour chacun.e.

Rapport de l'étudiant.e

L'étudiant.e rédige un rapport dans lequel il-elle nomme les apprentissages réalisés durant la période de pratique ainsi que les difficultés rencontrées, et rend compte du cheminement qui l'a amené.e à prendre la décision d'arrêter cette période de pratique, à ce moment-ci.

Rapport du/de la FPP

Si le stage est suffisamment avancé (la moitié ou plus du stage), le/la FPP devrait être en mesure de remplir partiellement la grille d'évaluation en nommant ce qui est acquis et ce qui resterait à travailler pour la suite de la formation pratique (cette évaluation donne ainsi des repères et des pistes à l'étudiant.e pour entreprendre un nouveau stage). Le/la FPP ajoute à son rapport les éléments qui, de son point de vue, ont amené l'étudiant.e et l'institution à se mettre d'accord sur une interruption du stage.

Si l'interruption du stage intervient très tôt (moins de la moitié du stage), le/la FPP explicite les éléments qui, de son point de vue, ont amené les deux parties à se mettre d'accord sur la décision de mettre fin prématurément au stage.

Le rapport du/de la FPP comme celui de l'étudiant.e sont transmis à chacune des parties : étudiant.e – institution – FA.

Les conséquences de l'interruption du stage sur le parcours de formation sont déterminées au cas par cas par la commission des études.

4. La supervision

Les éducateurs.trices de l'enfance en formation parcours 3 ans stage doivent réaliser 15 heures de supervision individuelle, à répartir sur les trois ans de formation.

Le rythme des séances doit être établi en veillant à une répartition du temps favorable au processus de supervision. Concernant l'organisation de la supervision, se référer aux *Directives du processus de supervision pédagogique* à l'esede (Re331) téléchargeables sur la plate-forme moodle :

<https://moodle.esede.ch/course/view.php?id=2806> (choisir « Accéder en tant qu'anonyme »).

Pour les 3 voies de formation, la supervision se déroule sur le temps de travail personnel.

5. Aspects contractuels

5.1. Droit aux vacances

Le droit aux vacances des étudiant-e-s est calculé sur la base de 5 semaines de vacances par an/prorata temporis.

5.2. Absences

Une absence de pratique professionnelle de 15 % maximum du temps de travail est tolérée. Les situations sont appréciées au cas par cas.