esede école supérieure en éducation de l'enfance	Re 346 – Directives et modalités de l'organisation de la pratique professionnelle à l'esede – Parcours en Emploi – Filière AC	
	Commission PEC	28.10.2025

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 25 compétences 3

2.2 Modèle IPRE 5

3. Organisation de la formation pratique 5

3.1. Alternance 5

3.2. Parcours de la formation pratique : autres expériences professionnelles 5

3.3. Changement d'emploi en cours de formation 5

4. Modalité d'accompagnement de la formation pratique 6

4.1. Objectifs généraux 6

4.2. Modalités de la collaboration et de l'accompagnement 6

4.3. Objectifs de la 1ère rencontre 6

4.4. Objectifs de la 2ème rencontre 6

4.5. Objectifs de la 3ème rencontre 6

4.6. Contestation par l'étudiant.e de la non-validation d'une période de pratique professionnelle 7

5. La supervision 7

6. Absences 7

1. Enjeux de la formation pratique

La pratique professionnelle chez des employeurs comme les communes, associations, paroisses, fédérations et institutions sociales 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'animateur-trice communautaire 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 animateur-trice-s AC 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'animation communautaire.

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 travailleur.euse social.e au bénéfice d'une formation de niveau ES (ou d'un titre jugé équivalent), 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 animateur-trice-s AC 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.sbfi.admin.ch/sbfi/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) « animatrice, animateur communautaire, ES » (16.08.2021) définit 25 compétences à démontrer, réparties dans 7 domaines. Les domaines 1 et 2 constituent les compétences spécifiques au métier d'animateur-trice AC 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'animation communautaire:

« Les animatrices communautaire dipl. ES et les animateurs communautaire dipl. ES accompagnent les groupes et les individus dans leur espace social et les aident à prendre part à la vie sociale et à contribuer à son aménagement.

Les animatrices communautaire dipl. ES et les animateurs communautaire dipl. ES accompagnent les groupes et les individus dans leur espace social et les aident à prendre part à la vie sociale et à contribuer à son aménagement.

Leur but est l'amélioration de la cohabitation sociale dans la communauté. Elles/ils favorisent globalement la cohésion dans la société et s'engagent pour la justice sociale, pour l'égalité des chances. Elles/ils contribuent ainsi au développement communautaire intégratif et durable. Elles/ils interviennent souvent dans des zones socialement défavorisées. Les principes directeurs de l'animation communautaire sont l'ouverture, la libre adhésion et la participation. (PEC, 16.08.2021, p.3)

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

Les animatrices communautaire dipl. ES et les animateurs communautaire dipl. ES sont en mesure de maitriser des situations en règle générale complexes, changent constamment et ne pouvant être anticipée que de manière limitée. Une résolution autonome des problèmes est attendue, ce qui implique également la recherche de solutions novatrices et le développement des instruments et méthodes existants. Les animatrices communautaire dipl. ES et les animateurs communautaire dipl. ES analysent et évaluent les processus et les résultats au moyen de critères complexes. Elles/ils assument l'entière responsabilité de leurs décisions et de leurs actions.

Les exigences vis-à-vis des animatrices et des animateurs communautaire dipl.ES évoluent en permanence dans le cadre des changements sociaux, économiques et écologiques. Elles/ils contribuent au fait que les destinataires peuvent contrer les effets du changement social avec leur propres ressources et de manière autodéterminée. (PEC, 16.08.2022, p.4)

2.1 Tableau des 25 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.3

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

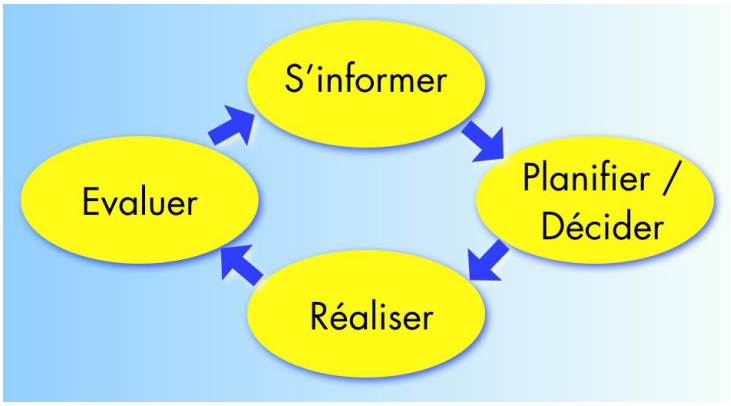
2.2 Vue d'ensemble des compétences

Domaine de compétence	Compétences				
Domaine de compétences 1 : Conception de l'espace social de manière participative	*1.1 Aménager les relations professionnelles*	*1.2 Observer et recenser la situation actuelle dans l'environnement et dans l'espace social*	*1.3 Encourager la participation et la contribution à l'aménagement de l'espace social en fonction des parties prenantes*	*1.4 Soutenir les idées et les initiatives de groupes et d'individus*	*1.5 Soutenir la formation et le développement d'un groupe et piloter les processus de groupe*
	1.6 Arbitrer entre les groupes	*1.7 Accompagner et former des bénévoles et veiller à une reconnaissance de leurs services*	*1.8 Soutenir des personnes dans leurs activités quotidiennes et dans des situations difficiles*		
Domaine de compétences 2 : Planification et réalisation de projets, d'activités et d'offres	*2.1 Réaliser des analyses de l'espace social spécifiques aux projets et activités et en déduire des besoins*	*2.2 Développer des idées de projets, d'activités et d'offres avec les personnes concernées et clarifier la mission*	*2.3 Gérer des projets, planifier et mettre en œuvre des activités et offres avec les personnes impliquées*	*2.4 Évaluer et optimiser des projets, des activités et offres avec les personnes impliquées*	
Domaine de compétences 3 : Développement de sa propre identité professionnelle	*3.1 Gérer des situations changeantes et exigeantes*	*3.2 Connaitre son rôle professionnel et développer une démarche réflexive*			
Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus	*4.1 Analyser et ajuster les processus de travail et les actions*	*4.2 Documenter les activités*			
Domaine de compétences 5 : Collaboration dans un environnement professionnel	*5.1 Collaborer en équipe*	*5.2 Coopérer avec d'autres professionnels et services spécialisés*	*5.3 Développer et entretenir des réseaux professionnels*		
Domaine de compétences 6 : Contribution au développement du champ professionnel	*6.1 Situer son action dans l'environnement sociopolitique et dans la politique professionnelle*	*6.2 Élaborer et mettre en œuvre des pratiques et des concepts innovants pour son domaine de travail*	*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 conduite*	*7.2 Développer et assurer la qualité du processus*	*7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe*	**** [1]*	

[1] Dans les PEC "éducation sociale", "éducation de l'enfant", "maîtrise socioprofessionnelle", il existe une compétence supplémentaire "7.4 Elaborer et conduire des projets ". Dans la PEC animation communautaire, cette compétence est déjà couverte par les compétences du domaine de compétences 2.

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 animateurs.trices AC en formation en emploi sont engagé.e.s dans une institution à un taux d'emploi de minimum 50% par semaine. Pour rappel, la formation école et le travail personnel nécessitent un 40% de disponibilité (sur un temps de travail théorique à 100%) sur l'ensemble de l'année. Ils.elles sont présent.e.s à l'es**ede** soit les lundi et mardi, soit les jeudi et vendredi. **Les jours de cours définis restent identiques durant l'ensemble de la formation.**

3.2. Parcours de la formation pratique : autres expériences professionnelles

Les animateurs.trices AC travaillent avec des mandats multiples, couramment dans des zones de tension entre plusieurs mandats. Le cadre de l'animation communautaire se caractérise par la politique (sociale). Le travail dans la communauté implique par conséquent également une action sociopolitique. L'environnement social, culturel et économique dans lequel ils travaillent est fréquemment caractérisé par des conditions-cadres contradictoires et des ressources parfois limitées. La formation pratique es**ede** ne peut couvrir tous les contextes ; toutefois, les étudiant.e.s devraient pouvoir, dans la mesure du possible, attester d'une expérience ou d'une visibilité des mandats multiples.

3.3. Changement d'emploi en cours de formation

Dans le cas d'un changement d'employeur durant la formation, l'étudiant.e doit immédiatement en informer l'école et transmettre les informations nécessaires à la poursuite de sa formation à son ou sa formateur.trice accompagnant.e (FA). L'institution doit être accréditée par l'école et une nouvelle convention tripartite (Re343) doit être signée.

Les conséquences de la résiliation du contrat de travail sont discutées au cas par cas.

En principe pour la filière passerelle, aucun changement d'employeur n'est toléré.

4. Modalité d'accompagnement de la formation pratique

4.1. 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.

4.2. Modalités de la collaboration et de l'accompagnement

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

- une visite de terrain au début de la pratique professionnelle (visite de terrain ou en visio-conférence) ;
- une rencontre au milieu de la pratique professionnelle (visite de terrain ou en visio-conférence) ;
- une rencontre à la fin de la pratique professionnelle (à l'es**ede** 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.

Pour le parcours passerelle, 4 rencontres tripartites doivent être planifier sur l'année et demie de formation pratique : la 3ème rencontre se réalise au début du 3ème semestre et vise les mêmes objectifs que la 2ème rencontre (telle que décrite ci-dessous) ; la 4ème rencontre fait office de 3ème rencontre (telle que décrite ci-dessous) et permet ainsi l'évaluation de la formation pratique.

4.3. Objectifs de la 1ère 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 du PEC.

Cette 1ère rencontre fait l'objet d'un PV écrit rédigé par l'étudiant.e et approuvé par les 3 parties. Il est ajouté au e-portfolio.

4.4. Objectifs de la 2ème rencontre

- faire un bilan intermédiaire (à mi-chemin de la pratique professionnelle) 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 2ème rencontre fait l'objet d'un PV rédigé par l'étudiant.e et approuvé par les 3 parties. Il est ajouté au e-portfolio.

4.5. Objectifs de la 3ème 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 3ème entretien, d'une durée de 1h15 max, 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'es**ede** 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 signé par les 2 parties (FPP – FA), signé pour information par l'étudiant.e, puis transmis au.à la FA.

En cas de non validation, un 1er échec est prononcé. Les attestations obtenues restent acquises, à l'exception de l'attestation de l'unité d'intégration APP. Sauf contre-indication de la part de l'étudiant.e, il.elle est inscrite automatiquement pour la rentrée suivante (accompagné.e en principe par le.la même FA) et redémarre en semaine 33 (conformément à la *Re 3342 – Directives de la procédure de promotion et de qualification – Filière AC*).

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

4.6. 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'es**ede** 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 la.le 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.

5. La supervision

Les animateurs.trices communautaire en formation avec emploi parcours passerelle doivent réaliser 5 heures de supervision individuelle, à répartir sur les 18 mois de formation.

Les animateurs.trices communautaire en formation avec emploi parcours 2 ans doivent réaliser 10 heures de supervision individuelle, à répartir sur les deux ans de formation.

Les animateurs.trices communautaire en formation avec emploi parcours 3 ans 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.

6. Absences

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