

<u>DECISION</u>	Conseil de Fondation
CONSEIL DE FONDATION séance du 8 octobre 2007	<u>Objet</u> : Intégration dans les lieux FASE de la fonction ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF / ASSISTANTE SOCIO-EDUCATIVE (Rapport de la Commission Formation-Mobilité)

Lors de la séance du 8 octobre 2007, et suite à la présentation du rapport par la Commission Formation-Mobilité, le Conseil de Fondation a pris acte des recommandations formulées par le Bureau, à savoir ::

- Adopter une position de principe favorable à l'intégration de cette nouvelle fonction tout en réservant la décision sur les modalités d'application.
- Renvoyer le dossier à la Commission afin de réunir les éléments de réponses aux nombreuses questions soulevées et d'en faire rapport dans un délai de 3 mois.

Par conséquent, le Conseil demande à la Commission Formation-Mobilité d'élaborer des **propositions permettant de définir les conditions d'emploi pour cette nouvelle fonction** et, cas échéant, de préciser les points qui nécessiteraient des modifications ou adjonctions aux dispositions existantes.

Sur la base du rapport complémentaire que la Commission devra fournir avant le 1^{er} mars 2008, le Bureau précisera les **modalités d'intégration de la nouvelle fonction d'ASE** et portera ce point à l'ordre du jour du Conseil de Fondation pour décision finale dans le courant du 1^{er} semestre 2008.

Lors de cette procédure, la Commission Formation-Mobilité ainsi que le Bureau prendront en considération les éléments ressortant

1. du projet de loi du Conseil d'Etat (PL-10080) visant à « augmenter le nombre de certificats fédéraux de capacité (CFC) dans les domaines de la santé et du social, petite enfance incluse ».
2. de la description cantonale de la fonction type d'Assistant-e socio-éducatif-ve adoptée le 1^{er} mars 07 par la Commission cantonale formation-emploi (CCFE)

Ces deux documents sont annexés au présent acte de décision.

Rapport de la Commission Formation-Mobilité

La Commission s'est réunie une première fois le 28 septembre 2006. Il a alors été décidé d'étudier de manière prioritaire le dossier relatif aux futur(e)s *ASSISTANT(E) SOCIO-EDUCATIF (formation et intégration éventuelle au sein de la FASE)*.

Ont ensuite suivis 6 séances : le 23.11.2006, le 14.12.2006, le 08.01.2007, le 15.03.2007, le 26.04.2007 et le 31.05.2007 : tous les partenaires ont eu l'occasion de s'exprimer sur leurs doutes et leurs attentes, et plusieurs intervenants ont été invités à présenter leur point de vue (CEFOPS, centre de loisirs FASE accueillant des stagiaires ASE en formation, stagiaire ASE en formation).

Au terme de ces nombreuses discussions, les partenaires ont voté sur un préavis de principe favorable à l'intégration d'ASE au personnel de la FASE, avec certaines questions à clarifier. 3 partenaires sur 4 ont voté favorablement ; ce rapport retranscrit leurs arguments et leurs questions.

Commission Formation-Mobilité / 19 juin 2007

Rapport de majorité

Les trois partenaires **ETAT – COMMUNES - ASSOCIATIONS** reconnaissent l'existence de cette nouvelle profession dans le domaine du travail social et estiment qu'elle peut être intégrée dans les activités liées à l'animation socioculturelle de la FASE, moyennant une réflexion globale sur l'avenir de l'Institution et des réponses précises à des questions d'organisation et de fonctionnement telles que mentionnées dans ce rapport.

Pour chacun des partenaires, il est important de préciser qu'il est impensable, voire contreproductif de laisser des jeunes se former dans des lieux FASE sans leur offrir un débouché par la suite. En ce sens, il est très important de préparer le terrain et de réfléchir à une structure d'accueil solide, durable et de qualité ; une vision concertée et constructive de l'avenir de la FASE est donc indispensable.

Il est important de préciser ici que la Plateforme romande pour l'animation s'est prononcée en faveur de l'intégration des ASE dans les lieux d'animation.

Ainsi, les trois partenaires demandent aux membres du Conseil de Fondation de valider l'engagement possible d'*ASSISTANT(E) SOCIO-EDUCATIF* dès juin 2008. Par ailleurs, ils demandent que les questions posées dans ce document, ainsi que les points mentionnés ci-après, reçoivent une réponse explicite d'ici Pâques 2008 :

- Un cahier des charges et des responsabilités, avec les rôles et les missions des ASE est défini et validé ;
- Une étude des incidences économiques et financières pour la formation, l'encadrement et l'intégration des ASE est présentée et validée ;
- Une information large, ainsi qu'un dialogue constructif, est organisé auprès des partenaires de terrain.

Formation et le profil des professionnels ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS ASE à la FASe

Le descriptif cantonal précise bien la place de cette nouvelle fonction, spécifique et articulée, qui paraît tout à fait transposable sur des terrains comme ceux de la FASe. Elle situerait ces ASE entre la profession d’animateur et le statut de moniteur actuel.

La moyenne d’âge des ASE en formation à Genève avoisine actuellement les 30 ans. Nombreux sont ceux qui ont déjà une expérience de terrain. Cette formation leur permet d’accéder à une certaine mobilité au niveau des différents domaines d’activités qui leur sont ouverts. La formation proposée dans le canton de Genève est de type « généraliste » et couvre donc les 3 domaines concernés : enfance, personnes âgées et milieu du handicap.

Comme pour les moniteurs, l’âge des ASE qui travailleraient dans les centres et avec des TSHM, ainsi que des stagiaires en formation, doit être adapté aux réalités du terrain et des populations concernées. L’âge minimum pour travailler dans les lieux FASe est actuellement fixé à 18 ans et devrait le rester même pour les apprenants ASE en mode duale.

De plus, il est important de réfléchir à des perspectives d’évolution professionnelle à plus long terme.

Questions

- Le temps demandé aux praticiens-formateurs (PF) pour la formation et le suivi des stagiaires est important. La prise en charge financière de ces heures de PF par la FASe est actuellement limitée aux stagiaires HES et aux stagiaires ASE. Pour tous les autres stages, aucune politique de prise en charge n’a été définie par la FASe. Avec cette nouvelle formation d’ASE, la FASe devrait encore tenir compte des formations en mode duale.
 - Pouvons-nous ajouter cette prise en charge par des PF sans clarifier l’ensemble ?
- La FASe devrait pouvoir accueillir tant des stagiaires ASE en formation en école que des apprenants ASE en mode duale afin de pouvoir leur faire bénéficier d’une formation de qualité. Cela demande du temps de la part des PF :
 - Qu’est-ce que la FASe peut proposer aux centres pour disposer du temps de suivi nécessaire ?
 - Est-ce que les modalités d’heures de décharges pour les stages HES ou le suivi d’étudiant HES en formation (voir tableau ci-dessous) pourrait être appliqué aux formations de type CFC ?

Prise en charge des heures des PF dans le cas des formations HES		
	Salaire étudiant / collaborateur	Heures indemnisées pour le PF
Stages 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année	Par la FASe	51 heures par stage, à disposition du PF ou du lieu de formation
Animateur en formation en cours d’emploi, avec PF sur lieu d’activité	Par la FASe	25.5 heures par année scolaire, à disposition du PF ou du lieu de formation
Animateur en formation en cours d’emploi, avec PF hors lieu d’activité	Par la FASe	51 heures par année scolaire, à disposition du PF ou du lieu de formation

- La formation HES en cours d'emploi à la FASE est actuellement limitée pour des raisons financières.
 - Quelle seront les possibilités pour les ASE qui souhaiteront ensuite se former en animation socioculturelle au niveau HES ?

Organisation du travail dans les centres, relations entre professionnels, relations avec les comités :

L'introduction de cette nouvelle profession remet en question l'organisation du travail dans la structure FASE, ce qui oblige à réfléchir aux incidences que l'arrivée des ASE pourrait avoir sur le fonctionnement interne d'un Centre, sur la manière dont les comités vont gérer la situation et sur la gestion administrative au niveau du Service administratif de la FASE.

Nous nous posons beaucoup de questions sur l'introduction de fait d'une hiérarchie dans les centres et lieux d'animation. En ce sens, l'arrivée des nouveaux animateurs de niveau HES nous obligera à revisiter les cahiers des charges et les responsabilités des collaborateurs actuels. A noter que la réévaluation de la fonction d'animateur socioculturel en 2003 a été faite sur la base du référentiel de compétences niveau HES alors même que les premiers animateurs HES n'étaient pas encore sortis de l'école !

Questions :

- Le contact quotidien des animateurs avec les enfants, les adolescents et la proximité avec population leur permet de rester en phase avec les problématiques concrètes qu'ils peuvent ainsi percevoir finement et sans intermédiaires.
 - L'engagement d'ASE limiterait-il cet avantage en assumant les activités de terrain ?
- Dans l'animation socioculturelle, la collégialité est une valeur forte. Un nouvel échelon hiérarchique conduirait à une redéfinition des fonctions existantes, les HES deviendraient des cadres et les CFC des « agir encadrés », ce qui creuserait l'écart entre la réflexion et l'agir.
 - Serait-ce dommageable par rapport au travail complet que pratiquent les professionnels actuellement sur le terrain et n'y a-t'il pas un risque de dévalorisation des professions subordonnées ?
- L'arrivée des ASE aurait une incidence pour l'organisation associative dans les différents lieux.
 - Quelles adaptations seraient nécessaires ?
- Une complémentarité existe entre les compétences des animateurs, de cette nouvelle profession et des moniteurs. Il serait nécessaire de définir le champ d'action spécifique et le niveau de responsabilités des ASE et de revisiter ceux des moniteurs.
 - Quel apport représente un ASE dans une équipe au niveau d'un projet à réaliser ?
- Quel avenir professionnel et quelle place, à terme, pour les ASE qui n'ambitionnent pas un perfectionnement professionnel ?

Taux d'activité et emplois conjoints FASE-GIAP

En fonction du schéma actuel (taux d'activité moyen des animateurs FASE = 72,78%, taux d'activité moyen des moniteurs à la FASE = 26,71%), il est vraisemblable que les postes proposés par la FASE aux ASE seraient à temps partiel.

D'après le tableau ci-dessous de projection de taux d'activités du SAFASE, un ASE pourrait être occupé à un taux d'activité proche de 80% pour les activités enfants d'un Centre.

Taux d'activité possible sur un lieu FASE pour une ASE (proposition du SAFASE)				
	heures / semaine	préparation	Nb semaines / année	Heures / année
Activités du mercredi	10	2	39	468
Centre aéré été	50	12.5	4	250
Centre aéré automne	50	20	1	70
Centre aéré février	50	20	1	70
Centre aéré Pâques	40	20	1	60
Colloques	3		39	117
Accueil fin de journée	12		39	468
Heures par année				1503
Taux d'activité annuel				80%
Taux d'activité possible au GIAP :				50%

A noter que, dans les centres, et particulièrement dans les secteurs enfants, le temps de travail sur le terrain varie fortement entre les semaines scolaires et les semaines de centres aérés (10 à 22 heures pour une semaine scolaire, 40 à 55 heures pour une semaine de vacances scolaire). Le taux d'activité réel sur l'année des ASE pourrait être très fluctuant, tout comme il l'est pour les animateurs. La FASE a cependant le devoir d'assurer une place de travail offrant un salaire décent pour ne pas créer des catégories professionnelles proches du seuil des « working poor ».

Des regroupements d'employeurs permettraient à ce type de personnel d'avoir une activité professionnelle proche d'un plein temps. Il serait théoriquement possible d'engager des ASE à la FASE en leur offrant, en collaboration avec le GIAP, une activité à temps complet. Ensemble, ces deux institutions auraient donc la possibilité de procéder à des engagements concertés, notamment au niveau géographique, ce qui serait très bénéfique pour les populations des quartiers qui utilisent souvent les 2 structures d'accueil.

Actuellement, certains moniteurs cumulent deux activités, donc deux contrats, l'un à la FASE, l'autre au GIAP. Il y aurait donc des ASE et des moniteurs dans la même situation au sein des équipes, chacun avec des statuts professionnels différents. A noter cependant que le GIAP est également entrain de repenser son organisation en fonction de l'arrivée des ASE sur le marché du travail, leur objectif à moyen terme étant que la plupart des animateurs parascolaires soient en possession d'un CFC d'ASE.

Questions :

- Actuellement, le recrutement des moniteurs d'encadrement d'enfants est fait par les animateurs et les membres du comité, avant validation par la FASE, dans un souci d'équilibre au sein de l'équipe et en fonction du projet d'animation de l'activité.
 - Qui fera le choix de l'employé ASE qui travaillera au GIAP et à la FASE ? :
 - Est-ce l'employé lui-même qui devra se débrouiller pour se faire engager par le centre et le GIAP en cumulant les temps partiels et en s'assurant que les horaires sont compatibles ?

- Est-ce le secteur des ressources humaines du SAFASe qui imposera son choix aux lieux d'animation ?
- Quid de la répartition géographique des quartiers/communes où il travaillera ?

Perspectives de développement professionnel des moniteurs

Aujourd'hui, pour un nombre important de moniteurs, leur emploi à la FASe est leur source principale de revenu. Nous devons donc tenir compte de cette évolution sociale. Le statut des moniteurs est précaire et la mise en place, au niveau fédéral, de cette formation de niveau CFC permet une passerelle qui n'existait pas jusqu'à présent : elle donne la possibilité à des personnes ne répondant pas aux exigences HES, d'obtenir un diplôme reconnu dans le domaine du travail social. Ces personnes peuvent par la suite, et si elles le souhaitent, accéder à une formation de niveau HES.

A noter que la majorité des animateurs FASe employés aujourd'hui ne répondraient pas aux exigences HES et n'auraient pas pu, aux conditions actuelles, suivre leur formation à l'IES. Ces collaborateurs n'en sont pas moins de très bons professionnels. En fonction des règlements fédéraux des formations en vigueur actuellement, il serait dommage de ne pas laisser les portes ouvertes à des personnes ne répondant pas aux exigences d'entrée à la HES mais qui ont un potentiel intéressant dans le domaine du travail social.

Le SAFASe reçoit toutes les semaines des demandes de moniteurs qui s'intéressent à la formation CFC ASE en mode duale, ainsi qu'à l'obtention d'un CFC par validation de leurs acquis. A noter qu'un cinquième des moniteurs (42 personnes) atteindront la limite de leur mandat (6 ans) d'ici août 2008 et que cette formation leur offrirait une qualification professionnelle et la possibilité de poursuivre leur carrière dans le domaine social hors FASe.

Question

- Une des missions de la FASe n'est-elle pas de soutenir les jeunes dans le processus de formation et en les encourageant à s'autonomiser et s'intégrer dans le monde professionnel ?

Répartition des ressources financières

Les difficultés financières auxquelles sont de plus en plus confrontées les autorités publiques sont une donnée qui doit être gardée à l'esprit. Les moyens mis à disposition sont en effet susceptibles d'évoluer dans les années à venir, en moins ou en plus. Même si les besoins sont croissants, les ressources ne le sont pas. Ainsi, la réflexion sur le développement des activités doit s'effectuer en gardant, en point de mire, la durabilité et la qualité.

Concrètement, les normes d'encadrement applicables pour les activités FASe demandent qu'au-delà d'un certain nombre d'enfants pris en charge, un deuxième animateur soit présent. Ce deuxième animateur pourrait être remplacé par un ASE dont les compétences et la formation seraient suffisantes pour assumer le type de charges confiées actuellement à des animateurs auxiliaires notamment.

L'arrivée des ASE à la FASe est à mettre en lien avec le développement qu'envisage l'institution et les ressources qu'elle a à disposition. En effet, il s'agit de redéployer les forces de travail, en ne prenant pas en considération que l'aspect économique.

Les animateurs sont de plus en plus sollicités pour examiner et développer de nouveaux projets. Si le temps de travail alloué aux animateurs est conservé et que certaines tâches peuvent alors être confiées à d'autres catégories professionnelles comme les ASE, ce temps libéré pourrait être mis à profit de ces nouvelles demandes. Néanmoins, les ressources financières ne tendant pas vers l'augmentation, il semble difficilement envisageable que les postes qui seraient créés pour des ASE le soient en complément des postes déjà existants.

Afin de limiter le risque que les ASE remplacent à terme les animateurs, des positions de principe doivent être posées. Il paraît en effet exclu, pour l'ensemble des partenaires, d'imaginer une équipe où ne resterait plus qu'un animateur HES, entouré de plusieurs ASE et de plusieurs moniteurs.

Enfin, l'arrivée de cette nouvelle fonction sur le marché de travail pourrait générer une sous-enchère salariale par l'engagement d'animateur HES à des fonctions d'ASE. Tous les partenaires sont d'accord de dire que cela ne devrait absolument pas être le cas à la FASE.

Questions :

- L'intégration des ASE au personnel de la FASE est-elle une condition facilitatrice à la mise en œuvre de nouveaux projets ?
- Y'aura-t'il création de nouveaux postes budgétaires pour les ASE ou y'aura-t'il des modifications au sein des équipes sans engagement supplémentaires ?

Rapport de minorité

LE PERSONNEL ne s'oppose pas d'emblée à l'idée d'accueillir un nouveau corps professionnel au sein de notre Fondation mais il s'oppose fondamentalement à la logique de demander aujourd'hui un « accord de principe » au Conseil de Fondation avant d'avoir effectué une étude de faisabilité.

Nous sommes convaincus que cette dernière donnerait réellement les moyens au Conseil de Fondation de prendre une décision en connaissance de cause, moyens qu'il n'a pas actuellement.

N'ayant jamais été défini par le Conseil de Fondation, cet « accord de principe » peut déboucher sur deux scénarii :

- La décision prise donne simplement à la commission le mandat de poursuivre ses travaux et de faire une étude de faisabilité. Celle-ci donnera lieu ultérieurement à une décision finale sur l'arrivée ou non des CFC ASE à la FASE. Dans ce cas, le personnel ne voit pas d'inconvénient à une décision de principe, même s'il n'en voit pas l'intérêt.
- La décision prise avalise l'entrée des CFC ASE à la FASE à la condition de répondre aux questions posées par les différents partenaires. Cette option comporte le risque probable d'orienter la suite de la réflexion vers un aménagement à tout prix d'une place pour les CFC ASE, occultant le réel besoin et les potentiels apports d'une nouvelle fonction dans les Centres. Dans ce cas, le personnel s'oppose à un accord de principe qui apparaît comme profondément prématuré et qui pourrait donner des réponses avant d'avoir pris le temps de poser les questions.

De plus cette seconde option met les partenaires dans une situation insoluble : si les réponses aux questions posées débouchent sur l'inadéquation du métier de CFC ASE à la FASe, cela ira à l'encontre de la décision de principe du Conseil d'intégrer cette fonction au sein de la Fondation.

Le personnel demande que des réponses concrètes soient données à différentes questions essentielles avant de prendre une décision qui intégrerait les CFC ASE à la Fondation. Celles-ci se regroupent en trois axes principaux :

Fonctionnement des Centres

Répartition du travail, cahier des charges, liens avec le comité, participation au colloque etc.

- Un nouvel échelon conduirait à un changement de métier et des fonctions existantes, les HES deviendraient des « penseurs » et les CFC des « agir encadrés ». Est-ce compatible avec le fonctionnement d'un Centre et les buts / objectifs des actions ?
- En quelques dizaines d'années d'existence, l'animation socioculturelle a évolué du bénévolat à une profession certifiée par une formation supérieure. Les compétences relationnelles et de gestion des animateurs socioculturels sont aujourd'hui nécessaires à la réalisation du projet. Quel sens y a-t-il à déléguer la mise en œuvre de ce projet à une personne qui n'a pas ces mêmes compétences ? Comment être garant d'un projet que l'on supervise de loin, sans contact avec la population visée ?
- La proximité avec les populations que connaissent les animateurs, à travers l'action sur le terrain, serait-elle déléguée au CFC ASE qui assumerait seul les activités de terrain ? Est-ce un gain de temps et un gage de qualité ?
- Quelle répartition du travail possible entre animateurs et CFC ASE ?
- Quel apport représente un ASE dans une équipe au niveau d'un projet à réaliser ?
- Cette nouvelle profession induit l'introduction d'un modèle hiérarchique dans les Centres. Quelles sont les conséquences ?
- Cette subordination implique-t-elle l'absence du CFC ASE lors des colloques ? Comment gérer les relations collégiales / hiérarchiques ?
- Quid de la cohabitation entre les CFC et les moniteurs d'encadrement ?
- Quelle serait l'incidence de l'arrivée des CFC ASE sur l'organisation associative dans les différents lieux ? Quels seraient les liens entre les ASE et les comités des associations ?
- Actuellement, le choix d'une équipe d'encadrement est fait par les animateurs et/ou les membres du comité dans un souci de bon équilibre et en fonction du projet d'animation de l'activité. Qui fera le choix de l'employé ASE qui travaillera au GIAP et à la FASe ?
- Quelles seraient les incidences de cette nouvelle fonction sur les prestations ?

Ressources financières

Ressources à disposition, projet de restructuration du personnel, nouvelles ressources etc.

- Est-ce que l'arrivée des CFC ASE créera des postes supplémentaires au sein des équipes ou est-ce que des postes existants seront remplacés par des CFC ASE ?
- Si ce sont des postes supplémentaires, où est-ce que la FASe va trouver de nouveaux moyens financiers pour la création de cette fonction ?
- Quels sont les garde-fous que la FASe peut mettre en place pour supprimer le risque d'une sous-enchère salariale vis-à-vis des animateurs socioculturels ? ?
- Quel temps d'accompagnement des stagiaires CFC ASE pourrait être dégagé par la FASe ? Quelle serait la répartition du temps d'accompagnement entre les stagiaires CFC ASE et les stagiaires IES ? A qui donnerait-on la priorité pour se former ?

Principes syndicaux et éthique patronale

Précarité du poste comprenant : postes créés « à la carte », horaires découpés, temps de travail réduit, nécessité d'un double emploi pour obtenir un salaire convenable etc.

- Comment donner cohérence et "qualité" au poste de CFC-ASE à la FASe (insuffisantes telles que dessinées jusqu'ici dans le cadre de la commission)?
- Est-ce l'employé lui-même qui devra se débrouiller pour se faire engager par le Centre et le GIAP en cumulant les temps partiels et en s'assurant que les horaires sont compatibles ?
- Est-ce le département des ressources humaines du SAFASE qui imposera son choix aux Centres ?
- Quid de la répartition géographique des quartiers/communes où il/elle travaillera ?
- Quel avenir professionnel et quelle place, à terme, pour les CFC qui n'ambitionnent pas un perfectionnement professionnel (formation HES)?
- La formation CFC ASE permettra une passerelle donnant la possibilité aux moniteurs intéressés d'avoir une reconnaissance professionnelle et d'accéder ensuite, s'ils le désirent, à la HES. Cela règle uniquement le problème de personnes atteignant un autre statut, mais cela ne résout pas la précarité du monitorat. La place de moniteur que les personnes qui se formeraient CFC ASE laisseraient vacante serait très vite prise par un nouveau moniteur, qui serait à son tour dans une situation précaire.

Le personnel souhaite également interpeler le Conseil de Fondation sur une question lui apparaissant comme primordiale : Pour quelles raisons la Fondation s'interroge aujourd'hui sur l'intégration des CFC ASE ? Est-ce un souhait, une tendance, un besoin, un devoir ?

Au vu de ce qui précède, le personnel invite le Conseil de Fondation à refuser un accord de principe avalisant l'entrée des CFC ASE au sein de la FASe et demande qu'une consultation large sur la fonction, et donc sur le cahier des charges et la place professionnelle des CFC ASE, soit lancée.

Annexes :

1. *Description cantonale de la fonction type d'Assistant-e socio-éducatif-ve adoptée par la Commission cantonale formation-emploi (CCFE) le 1^{er} mars 2007.*
2. *Projet de loi du Conseil d'Etat visant à « augmenter le nombre de certificats fédéraux de capacité (CFC) dans les domaines de la santé et du social, petite enfance incluse » du 26 juillet 2007-10-03*

**DESCRIPTION CANTONALE
de la fonction-type d'
ASSISTANT-E SOCIO-EDUCATIF-VE (ASE)
du**

PREAMBULE METHODOLOGIQUE

La présente description cantonale a été établie conformément à l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle initiale d'ASE - variante généraliste, du 16 juin 2005, actuellement en vigueur. Elle est susceptible d'être revue au gré d'une éventuelle modification de l'ordonnance précitée.

Le descriptif de fonction-type couvre l'ensemble des activités pouvant être effectuées par l'ASE. Les cahiers des charges spécifiques établis pour cette fonction par les institutions concernées sont adaptés à la mission et l'organisation de l'institution sur la base du descriptif cantonal de fonction-type, lesdites adjonctions étant toutefois conformes au présent document de base.

1. ELEMENTS CONTEXTUELS GENERAUX

- 1.1. Domaines d'activité :** Accompagnement d'enfants et de jeunes, de personnes handicapées, de personnes âgées.
- 1.2. Champs d'exercice :** Auprès d'individus et de groupes, par délégation dans le cadre du mandat institutionnel.
- 1.3. Mode d'intervention :** Travail autonome dans le cadre des compétences conférées à l'ASE.

1.4. Titres équivalents

1. Les personnes ayant obtenu un certificat de sociologue ou d'accompagnant de personnes âgées à partir du 1er janvier 1991 ou jusqu'à 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance reçoivent une équivalence avec le titre d'«assistant socio-éducatif CFC».
2. Sont considérés comme équivalents au certificat fédéral de capacité d'assistant socio-éducatif les diplômes ci-après, pour autant qu'ils aient été obtenus à partir du 1er janvier 1991:
 - a. Les certificats cantonaux de capacité ainsi que les certificats de capacité suivants délivrés jusqu'à présent par la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) ou par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP):
 1. accompagnement des personnes handicapées,
 2. accompagnement des personnes âgées,
 3. operatore socioassistenziale.
 - b. Les certificats cantonaux de capacité et les diplômes reconnus par l'Association des crèches suisses (ACS) relatifs à l'éducation de la petite enfance (formations de 3 ans).
 - c. Les diplômes reconnus par l'association «Verband für anthroposophische Heilpädagogik und Sozialtherapie in der Schweiz» (VaHS) relatifs à l'accompagnement des personnes handicapées (formations de trois ans).
3. Les formations cantonales et les formations reconnues par la CDIP, la CDAS et par l'ACS qui ont été initiées en 2005 sous les prescriptions de formation actuellement en vigueur tombent, elles aussi, encore sous le coup de la disposition définie à l'al. 2.

2. POSTE

2.1. Dénomination

Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE).

2.2. But de la fonction

L'assistant-e socio-éducatif-ve accompagne et/ou encadre des enfants et des jeunes, des personnes âgées ou des personnes handicapées (ci-après usagers), qui requièrent une présence dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes. Il les guide, les encourage, les aide dans leur vie quotidienne, pendant leur loisirs et, s'il y a lieu, dans leur activité professionnelle. Il les stimule à développer leurs relations sociales et à promouvoir leur autonomie.

La profession d'assistant-e socio-éducatif-ve fait partie des métiers essentiellement basés sur les relations humaines. L'ASE est en contact avec les personnes qu'il accompagne dans toutes les activités de la vie quotidienne. En fonction de l'établissement qui l'emploie, l'ASE collabore au sein d'une équipe socio-éducative et/ou pluridisciplinaire, avec du personnel soignant, administratif, technique ou hôtelier, dans le cadre du projet et des règles institutionnelles.

2.3. Code SEF

A définir

2.4. Classe de fonction

A définir ... (classification identique à la classe de fonction ASSC)

2.5. Taux d'activité

A définir

3. POSITION INSTITUTIONNELLE

À établir en fonction de l'institution concernée.

4. POSITION HIERARCHIQUE ET FONCTIONNELLE

4.1. Est subordonné-e à : Responsable d'équipe

4.2. A sous ses ordres directs : --

4.3. Est lié-e fonctionnellement à :

- Educateur-trice social-e, animateur-trice socio-culturel-le,
- Educateur-trice du jeune-enfant ;
- Animateur-trice parascolaire, moniteur socio-culturel ;
- Maître-sse socio-professionnel-le ;
- Infirmier-ère, sage-femme, aide soignant-e, ASSC ;
- Corps médical ;
- Personnel d'hôtellerie, d'intendance et technique ;
- Personnel administratif ;
- Stagiaire.

4.4. Nombre de personnes occupées subordonnées : --

4.5. Nombre total de postes subordonnés (directs et indirects) : --

5. ACTIVITES

5.1. Activités principales

Gérer de manière autonome et responsable les exigences que pose la situation professionnelle :

- Dans un contexte délimité et prévisible ;
- Selon les normes professionnelles, les règles et consignes de l'institution ;
- Dans le respect d'autrui.

5.2. Activités occasionnelles et accessoires

Participer à des groupes de travail selon mandat.

Les horaires peuvent être irréguliers et comprendre le dimanche et autres jours fériés.

6. COMPETENCES

6.1. Compétences professionnelles

6.1.1. *Accompagner et aider une personne ou un groupe dans l'accomplissement des actes ordinaires de la vie.*

- Aider la personne accompagnée lors des soins corporels ou prodiguer les soins à sa place.
- Préserver et promouvoir le bien-être physique et psychique des personnes accompagnées.
- Aider et soutenir les personnes accompagnées dans des situations particulières.
- Participer à l'aménagement du lieu de séjour.
- Favoriser la motricité des personnes dans la vie quotidienne.
- Offrir un soutien sur le plan de la nutrition et de l'alimentation.
- Organiser et effectuer les tâches ménagères quotidiennes.
- Prendre en compte les principes de sécurité et adopter une conduite appropriée en cas d'urgence.

6.1.2. *Encourager l'usager à participer à la vie sociale et culturelle.*

- Organiser la vie quotidienne sur le lieu d'accompagnement en fonction des besoins.
- S'entretenir avec les personnes accompagnées et leurs proches.
- Organiser des activités créatives, stimulantes et divertissantes.
- Prévoir des célébrations et fêtes dans le déroulement de la journée, de la semaine, de l'année, ainsi que des événements importants sur le plan individuel.
- Permettre aux personnes accompagnées de participer à la vie en société.

6.1.3. *Promouvoir le développement et l'autonomie des usagers.*

- Reconnaître les besoins et les capacités des personnes accompagnées.
- Promouvoir respectivement préserver l'autonomie des personnes accompagnées dans la vie quotidienne.
- Etablir et entretenir des relations professionnelles et y mettre un terme.

6.1.4. *Participer à la planification, préparation, évaluation d'activités destinées aux usagers.*

- Planifier, organiser et préparer les tâches.
- Evaluer ses propres activités.

6.1.5. *Tenir compte du cadre de travail propre à l'entreprise , recourir aux techniques de travail et outils professionnels généralement utilisés.*

- Faire usage des procédés, documents et formulaires de l'institution.
- Participer à l'entretien de l'infrastructure et des appareils.
- Participer à la communication vers l'extérieur.
- Utiliser les outils informatiques.

6.3. Compétences sociales et personnelles

- Autonomie et responsabilité.
- Discrétion.
- Empathie.
- Apprentissage la vie durant.
- Aptitude à la communication.
- Capacité de gérer des conflits.
- Aptitude au travail en équipe.
- Civilité et présentation adaptée à la situation.
- Résistance physique et psychique.

7. RESPONSABILITES

- Respecter les droits, les valeurs, les croyances et la culture de l'institution, de l'utilisateur et de l'entourage.
- Appliquer les standards de qualité prescrits en matière d'efficacité, de sécurité, de confort, d'écologie et d'économie.
- Appliquer les prescriptions juridiques, notamment celles concernant le secret professionnel et le secret de fonction, le devoir de discrétion et d'information.
- Respecter son domaine de compétences.
- Participer à l'encadrement du nouveau personnel et du personnel en formation.
- Connaître et appliquer les mesures de santé et sécurité relatives aux usagers en vigueur dans l'institution.
- Intégrer dans son travail les mesures visant à protéger sa propre santé.
- Documenter son travail et transmettre les observations, incidents concernant l'utilisateur.
- Proposer des améliorations dans le cadre de ses activités.
- Identifier ses besoins en matière de formation et participer aux formations appropriées.

7.1. Décisions prises par le titulaire :

Prend les décisions nécessaires dans son champ de compétences, dans le cadre des directives émises.

7.2. Délégation de pouvoirs reçu :

7.3. Documents à viser :

7.4. Documents à signer :

8. INTERIM

8.1. Nom de la fonction suppléante ou fonction assimilée en cas d'absence :

En fonction de l'institution concernée.

8.2. Nom de la fonction à suppléer en cas d'absence :

En fonction de l'institution concernée.

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt: 26 juillet 2007

Projet de loi

visant à augmenter le nombre de certificats fédéraux de capacité (CFC) dans les domaines de la santé et du social, petite enfance incluse

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 But

La présente loi a pour but de promouvoir la formation duale dans les domaines de la santé et du social, secteur de la petite enfance inclus, dans le but de pallier la pénurie de personnel et d'y faciliter l'insertion des jeunes.

Art. 2 Principe

¹ Toute structure de ces domaines bénéficiant d'une indemnité ou d'une aide financière, au sens de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, est astreinte à conclure des contrats d'apprentissage d'assistante ou d'assistant en soins et santé communautaire ou d'assistante ou d'assistant socio-éducatif.

² Ces conditions s'appliquent également aux formations initiales en deux ans.

³ L'institution peut endosser le rôle d'entreprise principale ou participer à un réseau d'entreprises.

Art. 3 Contrats de prestations

Les contrats de prestations fixent le nombre de contrats d'apprentissage attendu de chaque institution.

Art. 4 **Durée**

¹ La durée de la présente loi est de quatre ans à compter de son entrée en vigueur.

² Neuf mois avant l'expiration de la présente loi, un rapport doit être remis sur le bureau du Grand Conseil.

Art. 5 **Evaluation**

Le rapport d'évaluation doit porter notamment sur le nombre d'apprenantes ou d'apprenants formés, leur taux de réussite au terme de la formation, leur situation sur le marché de l'emploi, et leur intégration institutionnelle.

Art. 6 **Mise en place**

Le Conseil d'Etat est chargé de la mise en place de cette loi en collaboration avec les communes pour les domaines de compétence qui leur sont propres, notamment pour le secteur de la petite enfance.

Certifié conforme
Le chancelier d'Etat : Robert Hensler

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le législateur fédéral a souhaité une plus grande adéquation possible entre l'offre de formation professionnelle et les attentes des entreprises. A cette fin, il a créé les Hautes écoles spécialisées et élargi le champ d'application de la loi sur la formation professionnelle. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2004, deux nouvelles formations de la santé et du social sont intégrées à la loi fédérale sur la formation professionnelle, à savoir le CFC d'assistante ou d'assistant en soins et santé communautaire (ASSC) et le CFC d'assistante ou d'assistant socio-éducatif (ASE). Ces formations peuvent s'acquérir en école plein-temps ou dans le cadre d'une formation duale. La personne en formation suit un jour et demi de formation à l'école, la pratique s'exerce dans une entreprise et dans le cadre d'un réseau d'entreprises (article 12 de la LFPr).

Pour la formation d'ASSC, le canton de Genève offre uniquement des places en école sans proposer de formation duale. La situation est un peu différente pour la formation d'ASE, puisqu'à la rentrée scolaire 2007 deux nouvelles classes seront ouvertes en formation duale. Il n'en demeure pas moins que l'offre de places de formation reste encore insuffisante dans ces domaines.

Actuellement dans le secteur de la santé et du social, on connaît une pénurie importante de personnel qualifié. Les personnes formées par les écoles, que ce soit au niveau secondaire II ou tertiaire universitaire et non universitaire, sont en nombre insuffisant pour pallier cette pénurie. Récemment, une crèche n'a pu s'ouvrir par manque de personnel qualifié.

Les jeunes intéressés par ces professions sont nombreux et les écoles du centre de formation professionnelle santé-social doivent refuser chaque année des candidats, par manque de places de formation pratique. Les autres cantons suisses ne connaissent pas cette situation. Pour le seul canton de Vaud, près de 200 places de formation duale ont été offertes en 2006 par les institutions pour la formation d'ASE (domaine social, majoritairement petite enfance). A Bâle Ville, 154 contrats ont été signés à ce jour pour cette formation et plus de 100 pour la formation d'ASSC (domaine santé).

Le canton de Genève doit pouvoir remédier à cette situation en attendant des institutions qui reçoivent des indemnités et des aides financières de la part du canton qu'elles s'engagent pour former des jeunes en formation duale.

Elles contribueront ainsi à prévenir la pénurie de personnel qualifié dans ces secteurs et faciliter l'insertion des jeunes. Le CFC est un passeport pour l'emploi et son obtention est une garantie solide pour entrer dans la vie professionnelle.

La présente loi, qui trouve son fondement juridique dans la législation expérimentale A 2 35, a pour but, pendant quatre ans, de lier l'octroi d'une aide financière ou d'une indemnité cantonale au sens de la LIAF à l'obligation d'engager des apprenant-e-s dans les domaines de la santé et du social. Elle s'inscrit dans les objectifs du Conseil d'Etat d'assurer aux jeunes gens et aux jeunes filles une place de formation et de répondre aux besoins en personnel qualifié des institutions. Au terme des quatre ans, ce sont plus de quatre cents places de formation qui devraient ainsi être créées, soit deux cents dans chaque domaine.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.