



Maître socioprofessionnel, maîtresse socioprofessionnelle **ES**



Les maîtres socioprofessionnels et maîtresses socioprofessionnelles accompagnent des personnes, jeunes ou adultes, exclues ou en risque d'exclusion du marché du travail en raison de déficiences ou de difficultés sociales diverses. Ils ou elles leur proposent des activités adaptées dans le cadre d'ateliers d'occupation ou de production, afin de favoriser leur intégration socioprofessionnelle.



^ En toutes circonstances, les MSP veillent avec sensibilité et empathie à la bonne réalisation des tâches.

Qualités requises

Je suis une personne empathique et responsable

Les maîtres socioprofessionnels (MSP) ajustent en permanence leurs prestations en fonction des besoins, des ressources et des intérêts des personnes qu'ils accompagnent. L'autodétermination, la participation, l'épanouissement et l'autonomie sont au centre de leur mission qui vise, autant que possible, l'inclusion socio-professionnelle.

Je sais collaborer et communiquer

Maîtrisant diverses formes de communication, les MSP s'adaptent à leurs différents interlocuteurs: participants, réseaux interne (collègues, éducateur-trice-s, enseignant-e-s spécialisé-e-s, médecins, psychologues, etc.) et externe (représentants légaux, clients, employeurs, partenaires en tout genre).

J'ai un sens aigu de l'organisation et de la gestion

Les MSP se caractérisent par leur aptitude à œuvrer au carrefour des domaines social, professionnel, éducatif, pédagogique et environnemental. Créer des ponts entre ces différents champs d'activité tout en conciliant de multiples exigences parfois contradictoires est leur défi permanent.

J'ai des compétences élargies et de la créativité

Diversifier les activités des participants, aménager l'environnement en conséquence, créer des supports didactiques ou des moyens auxiliaires, trouver des solutions adaptées à diverses situations quotidiennes souvent complexes et sensibles: autant de conditions qui exigent une grande polyvalence et de l'ingéniosité.

Formation

La formation de maître socioprofessionnel ou de maîtresse socioprofessionnelle s'effectue dans une école supérieure (ES).

Lieux

Sion et Yverdon-les-Bains

Durée

3 ans. La formation est proposée sous forme duale avec une activité professionnelle dans le domaine à un taux de 50% minimum ou sous forme scolaire avec des stages intégrés.

Conditions d'admission

CFC ou titre jugé équivalent ou supérieur
Réussite d'un test d'aptitudes
800 heures au moins d'expérience pratique dans le domaine socio-professionnel.

Des reconnaissances d'acquis peuvent être proposées aux personnes titulaires d'un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve.

Contenu des études

Unités d'enseignement théorique: développement humain, environnement de travail du maître socioprofessionnel, accompagnement pédagogique, formation personnelle et développement des compétences sociales, organisation et gestion d'un atelier

Unités d'intégration: analyse de pratiques, analyse de l'activité, supervision, etc., travail de diplôme

Formation pratique: accompagnement pédagogique individualisé par un formateur ou une formatrice à la pratique professionnelle sur le terrain

Titre délivré

Maître socioprofessionnel diplômé ES, maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES

Formation continue

Quelques possibilités:

Cours: ateliers ou séminaires organisés par des institutions de formation ou des organisations professionnelles

Brevet fédéral (BF): responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales

Diplôme fédéral (DF): directeur-trice d'institution sociale et médico-sociale

Haute école spécialisée (HES): bachelor en travail social, orientations animation socioculturelle, éducation sociale ou service social

Postgrades: CAS de formateur ou formatrice à la pratique professionnelle ES (FPP), CAS en gestion d'équipe et conduite de projets; DAS ou MAS en direction d'institution

✓ La créativité trouve sa place dans les ateliers où les MSP sont aussi garants de la sécurité.





◀ La supervision pédagogique fait partie du cursus. Les étudiants travaillent sur les trois aspects de leur métier: pédagogie, accompagnement social et marché du travail.

«Ici, on travaille avec l'humain»

Ratheepan Pulendirarajah assure la formation d'adultes en reconversion professionnelle dans un atelier d'horlogerie spécialisé. Son propre parcours est un exemple de résilience: un accident de sport a réorienté sa vie professionnelle.

Gravement blessé à l'épaule lors d'un match de handball, le jeune horloger a dû envisager de changer de métier: «La position à l'établi pendant des heures ne m'était plus possible et je ne pouvais plus répondre aux exigences de production dans mon entreprise.» Lors d'un stage en dessin industriel au Centre d'intégration et de formation professionnelle Orif de Morges, il a appris l'existence d'un atelier dédié à la

Accompagner vers l'emploi

Au quotidien, Ratheepan Pulendirarajah suit ses apprentis dans leur formation pratique, explique les attentes, montre les gestes et donne des cours d'appui sur la théorie professionnelle de son métier. «En première année de formation, j'étais plus jeune que les bénéficiaires que je suivais! Il faut souvent négocier avec eux. D'abord je les écoute, mais ensuite on travaille.» Les bénéficiaires de l'Orif sont pour la majorité des adultes en reconversion professionnelle suite à un accident de travail. Il y a aussi des personnes souffrant de difficultés psychiques, de troubles du comportement ou de la personnalité, que l'on soutient dans leur formation initiale. L'Orif les aide à acquérir une formation certifiante dans un métier adapté à leurs capacités. «L'encadrement social leur permet de reprendre confiance et, pour certains, de faire le deuil de leur ancien métier. Il y a moins de pression ici qu'en entreprise, mais l'objectif de l'institution reste de donner aux bénéficiaires une formation reconnue qui leur permette d'accéder au marché de l'emploi», souligne le futur MSP.

Une formation orientée vers la pratique

Aujourd'hui en dernière année à l'école supérieure Arpih, Ratheepan développe ses compétences sur le terrain en

tirant profit des apports théoriques de la formation: «Les enseignants de l'école viennent de différents horizons, et les étudiants travaillent dans des secteurs variés avec des bénéficiaires vivant toutes sortes de situations.» À l'Orif, des entretiens réguliers avec son formateur à la pratique professionnelle (FPP) sont l'occasion de discuter de situations problématiques rencontrées à l'atelier. «En me renvoyant à moi-même, à mes valeurs, le FPP m'aide à résoudre le problème et à en discuter directement avec la personne concernée.

J'ai appris à me décentrer en envisageant par exemple une situation de conflit sous un autre angle», précise Ratheepan Pulendirarajah.

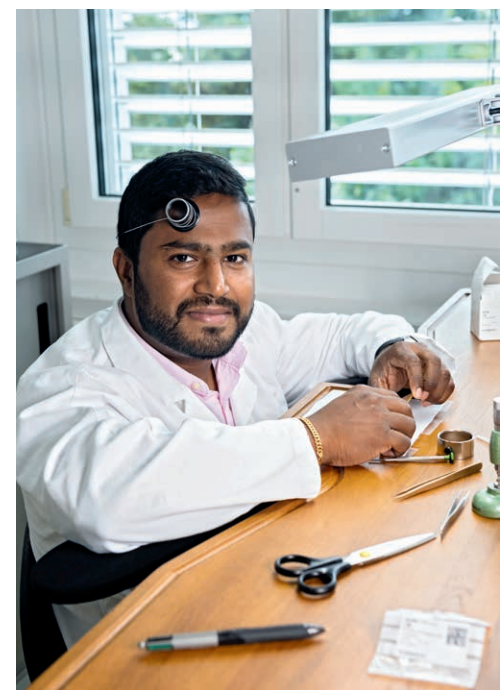
Ratheepan Pulendirarajah

28 ans, horloger CFC, maître socioprofessionnel ES en 3^e année de formation, formateur dans un centre spécialisé d'intégration et de formation professionnelle



↗ Côté des personnes en difficulté a donné le goût du social au jeune horloger, aujourd'hui maître socioprofessionnel.

formation dans son métier initial. Engagé quelques mois plus tard par l'institution de la Côte vaudoise comme formateur en horlogerie, il a suivi les cours de formateur en entreprise et d'expert aux examens de fin d'apprentissage, avant d'entamer la formation de maître socioprofessionnel.



Faciliter et superviser le travail de l'équipe

Accompagner, aider, superviser. Morgane Clavien veille à assurer un service de qualité dans un restaurant à vocation sociale, avec l'aide d'une équipe très motivée.

«Il faut espacer un peu plus les tables, Nadine. Celle-ci, tu peux la pousser là. Tiago, tu peux déjà placer les chaises.» Morgane Clavien et ses deux collaborateurs s'activent dans la véranda où sont servis les petits-déjeuners. «Les tâches sont variées, on ne sait jamais à quoi s'attendre. Je regarde ce qui est à faire pour que tout soit prêt dans les temps.

ajoute-t-elle. Afin de simplifier la prise de commande et de diminuer les erreurs, Morgane Clavien a réalisé une application numérique. Elle a travaillé à ce projet en collaboration avec le Centre des innovations et des technologies d'assistance de Sierre dans le cadre de son travail de diplôme. «Nous avons d'abord modifié les cartes du restaurant, puis réalisé le support électronique. Grâce à ce système, les travailleurs se repèrent à l'aide de pictogrammes et ont ainsi gagné en autonomie.»

Double rôle

Morgane Clavien et ses deux collègues MSP du service encadrent chacune cinq collaborateurs. Ceux-ci côtoient des serveurs professionnels pendant le service en salle. Leurs activités sont adaptées en fonction de leurs besoins et de leurs compétences. «J'essaie de les faire travailler en binôme», précise la jeune femme. «À deux, ils prennent plus d'initiatives et ont plus d'assurance, même si ce n'est pas toujours facile pour eux de travailler ensemble. La communication est donc primordiale.» Lorsque le restaurant est plein, la MSP assume alors un double rôle:



Morgane Clavien
28 ans, maîtresse socioprofessionnelle ES, travaille au service restauration d'un hôtel employant des personnes en situation de handicap

elle supervise son équipe tout en assurant elle aussi une part du service. «Les clients du restaurant paient pour une prestation; il est donc important de fournir un service de qualité. La majorité des collaborateurs travaillent ici depuis l'ouverture de l'hôtel. Tous sont heureux de faire partie de l'aventure et se donnent à fond.»



^ L'observation attentive de son équipe a permis à Morgane Clavien de supprimer les erreurs dans la prise de commande et le report en caisse.

Aujourd'hui, par exemple, les tables ont été déplacées pour un séminaire, et il faut tout remettre en place pour demain matin.» Nadine et Tiago disposent les sets sur les tables, puis les couverts. «Cela fait plusieurs années qu'ils travaillent ici. Ils sont rôdés maintenant.» Titulaire d'une maturité spécialisée option social, Morgane Clavien a travaillé tout au long de ses études dans des bars ou des restaurants et a effectué plusieurs stages dans des institutions sociales. Son expérience et sa motivation lui ont valu d'être engagée au Martigny Boutique Hôtel pour mettre en place l'atelier service du restaurant et encadrer les personnes en situation de handicap faisant partie du personnel.

Élaborer des projets

«Tout était à construire», se souvient la jeune MSP. «Certains travailleurs rencontrent des difficultés pour s'exprimer, lire, apprendre et calculer»,

✓ Faire avec les compétences de chacun, telle est l'une des priorités de la MSP, qui veille néanmoins aux objectifs.





Gestion d'équipe et encadrement

Au bureau et sur le terrain

Xavier Delfosse

38 ans, maître socioprofessionnel ES, CAS de formateur à la pratique professionnelle ES, responsable d'un pôle de production adaptée pour personnes présentant des déficiences intellectuelles

Consacrant 70% de son temps de travail à la gestion d'équipe, Xavier Delfosse reste toutefois sur le terrain pour une partie de son cahier des charges. «Regarde, ça c'est du 16, essaie avec du 15», conseille-t-il ainsi à un collaborateur en train de changer la lame d'une tondeuse. «La didactique est importante dans mon métier où il s'agit de montrer, d'aider et d'accompagner», précise-t-il. Responsable des quatre ateliers Espaces verts de la Fondation Sigpa, il coordonne avec son équipe la planification des travaux d'entretien de parcs et jardins et la gestion client. «Il s'agit de trouver un équilibre entre le type de mandat et les compétences particulières des travailleurs, qu'il faut maintenir ou développer.»

Gérer les imprévus

Le téléphone sonne ce matin-là au bureau: un encadrant est malade et ne peut pas venir travailler. C'est l'heure de l'accueil des collaborateurs en emploi adapté et Xavier Delfosse doit trouver une solution: les travailleurs, âgés de 18 à 65 ans, ne peuvent pas rester sans encadrement. «Certains sont autonomes, d'autres moins», explique-t-il. «Il faut organiser leur activité et assurer leur sécurité.»

Construire des liens

Chaque semaine, les responsables des différents secteurs de l'institution se retrouvent pour échanger sur les situations. «Les profils sont variés, nous discutons de nos projets», relève Xavier Delfosse. «Ce qui m'intéresse, dans mon métier, c'est mon impact sur la stratégie et la mise en place de projets. C'est aussi la possibilité de construire des activités participatives alimentées par l'expertise de mes collègues de terrain.»



Direction d'institution

Coordonner, gérer, organiser

Laetitia Maradan

45 ans, maîtresse socioprofessionnelle ES, CAS en gestion d'équipe et conduite de projets, responsable d'une structure de transition dans une institution de pédagogie spécialisée

«Attirée par la pédagogie et par les arts visuels, j'ai interrompu mes études à l'école de maturité dans l'idée de devenir maîtresse socioprofessionnelle. Il me fallait un CFC, j'ai donc suivi un apprentissage d'ébéniste. J'ai d'abord travaillé dans un centre de formation spécialisée avant de me qualifier comme MSP en parallèle à un emploi dans une structure accueillant des adultes avec des déficiences intellectuelles. Après avoir obtenu un CAS en gestion d'équipe, j'ai quitté cette institution pour assumer un poste de responsable d'atelier à la Cité du Genévrier, fonction que j'ai assurée en binôme pendant 7 ans. Je gérais les ressources humaines, le suivi des travailleurs et travailleuses, le budget, le réseau et, surtout, j'étais garante du projet pédagogique de l'institution.

Travail en réseau

«J'occupe aujourd'hui une fonction de responsable dans une structure rattachée à la Fondation de Verdeil. La structure Transition école-métier (TEM) accompagne des jeunes pendant deux ans vers l'insertion professionnelle. Notre objectif est de leur transmettre des compétences de base: grâce à mon métier initial, je vois ce qui est à faire. La structure compte des ateliers techniques et artistiques, un lieu d'hébergement et des classes. Je supervise le tout. L'équipe est pluridisciplinaire: enseignants spécialisés, MSP, éducateurs. Un colloque par semaine permet d'assurer la gestion des trois sites, d'échanger autour des jeunes et de suivre le planning.

«Je suis également chargée du cours d'analyse de pratiques avec les étudiants MSP de première année. Le rôle du MSP, entre savoir, savoir-faire et savoir-être, est au cœur de la question.»



^ Fixer des objectifs

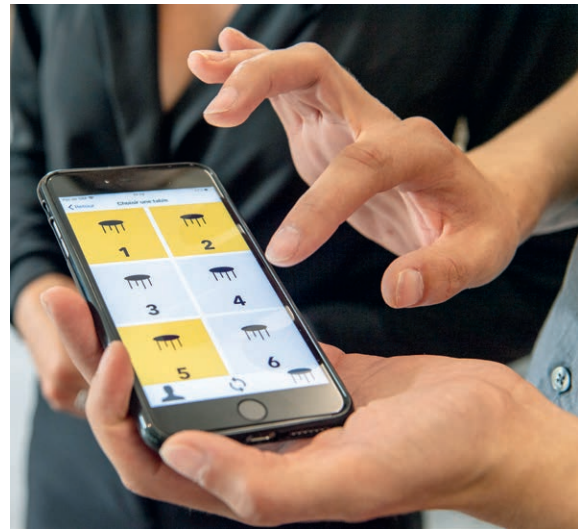
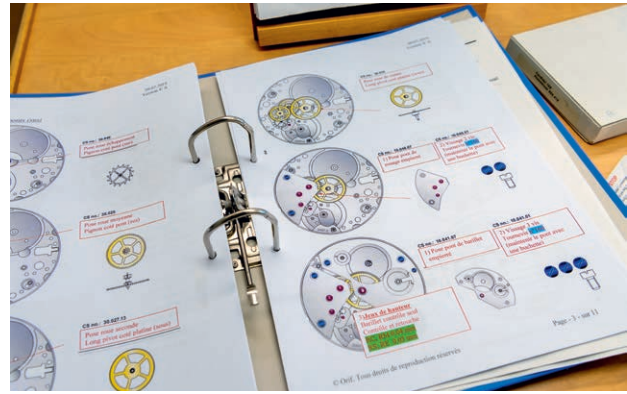
Venir à bout d'une certaine timidité, augmenter son habileté: des objectifs sont régulièrement fixés pour chaque collaborateur en emploi adapté.



> Trouver la bonne distance

Être un guide, montrer l'exemple, encourager, tout en veillant au respect des mandats: la mission des MSP exige une réelle souplesse.

✓ Élaborer des projets Élargir l'offre de formation, faire valider les compétences, harmoniser les pratiques. Les MSP prennent du recul et font évoluer leur domaine.



^ Faciliter le travail des participants Créer des outils adaptés, des procédures simples et du matériel pédagogique imagé est l'une des priorités des MSP.

> Réfléchir au rôle professionnel

La supervision pédagogique fait partie de la formation, par exemple pour réfléchir au rôle du MSP au carrefour de la pédagogie, du social et de l'économie.



< Participer au réseau MSP, conseiller AI, répandant social, membre de la direction et parfois médecin font régulièrement le point de la situation de chaque bénéficiaire, en sa présence.



^ Prêter attention à chaque situation L'accueil des collaborateurs en emploi adapté et la clôture de la journée de travail permettent de régler d'éventuels conflits ou de mettre des mots sur une émotion.



^ Trouver des mandats et assurer la qualité des prestations Proposer des services de qualité, veiller à assurer du travail pour tous les collaborateurs, satisfaire les clients: les enjeux économiques et sociaux sont de taille.



Marché du travail

Les maîtres socioprofessionnels (MSP) représentent 1% des personnes actives dans le domaine social en Suisse. Formés en Suisse romande dans deux écoles supérieures (ES) en partenariat avec les institutions sociales pour la formation pratique, les MSP ont leurs équivalents en Suisse alémanique chez les titulaires du diplôme fédéral d'accompagnant-e-s socioprofessionnel-le-s. Se distinguant des autres professions du domaine social où les femmes sont largement représentées, la profession de MSP se décline à 62% au masculin. Autre particularité de cette profession, l'entrée dans le domaine socioprofessionnel se fait d'abord par les compétences «métier» acquises en principe par un apprentissage.

Un marché de l'emploi très favorable

Près de 70% des MSP disposent du diplôme ES ou d'une formation similaire. En raison de la pénurie de MSP diplômés sur le marché du travail, les institutions ou entreprises sociales engagent des titulaires d'un CFC, par exemple de cuisinier-ère, de gestionnaire en intéendance, d'horticulteur-trice, d'employé-e de commerce ou de fleuriste, pour encadrer les bénéficiaires sur la voie de l'intégration ou de la formation professionnelle. L'acquisition de la formation socio-pédagogique se fait donc en emploi, sous contrat de travail ou de stage.

✓ Chaque personne accompagnée trouve sa place grâce à l'aide des MSP.

La formation de MSP offre de très bonnes possibilités de reconversion professionnelle dans le social pour des adultes expérimentés.

Défis et perspectives

Appelés participants dans le Programme d'études cadre ES, collaborateurs, travailleurs ou usagers dans les institutions, les personnes bénéficiant de l'encadrement des MSP se caractérisent par leurs difficultés à accéder au marché du travail en raison d'un handicap, d'une atteinte à leur santé ou de difficultés sociales. Les MSP sont sollicités non seulement dans des ateliers occupationnels d'institutions pour personnes présentant un handicap, mais également dans des organismes visant à l'intégration ou à la réintégration professionnelle par la formation et le travail. L'éventail des perspectives s'est élargi avec les structures de transition, le milieu carcéral, les ateliers de formation professionnelle intégrés dans des entreprises, ainsi qu'avec les entreprises sociales visant à l'insertion dans le premier marché du travail. L'inclusion, l'insertion et la réintégration professionnelle sont une priorité économique favorable à l'emploi pour les MSP. La demande de professionnels formés devrait enregistrer une hausse pour absorber les départs à la retraite et les besoins supplémentaires des institutions.



Adresses utiles

www.orientation.ch, pour toutes les questions concernant les places d'apprentissage, les professions et les formations

avenirsocial.ch, Association professionnelle suisse du travail social

savoirsocial.ch, Organisation faitière suisse du monde du travail du domaine social

www.arpih.ch, École supérieure du domaine social ARPIH, Yverdon-les-Bains (VD)

www.es-social.ch, École supérieure Domaine social Valais

www.orientation.ch/salaire, informations sur les salaires

✓ Souvent avec peu de moyens, les MSP trouvent des astuces pour faciliter le travail des bénéficiaires.



Impressum

1^{re} édition 2020
© 2020 CSFO, Berne. Tous droits réservés.

Édition:

Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO
CSFO Éditions, www.csfo.ch, editions@csfo.ch
Le CSFO est une institution de la CDIP.

Enquête et rédaction: Corinne Giroud, Lausanne **Relecture:** Didier Fournier, École supérieure Valais; Stéphane Girod, Arpih; Marianne Gattiker, Saint-Aubin-Sauges **Photos:** Thierry Porchet, Yvonand **Graphisme:** Eclipse Studios **Mise en page et impression:** Haller + Jenzer, Berthoud

Diffusion, service client:

CSFO Distribution, Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen
Tél. 0848 999 002, distribution@csfo.ch,
www.shop.csfo.ch

N° d'article: FE2-3254 (1 exemplaire), FB2-3254 (paquet de 50 exemplaires)

Nous remercions toutes les personnes et les entreprises qui ont participé à l'élaboration de ce document. Produit avec le soutien du SEFRI.