

-- l'image suivra --

Plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle

Berne, mars 2024



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**

PROJET

Impressum

Éditeur : Secrétariat d'État à la formation,
à la recherche et à l'innovation (SEFRI) © 2024

Rédaction : SEFRI, unité Politique de la formation professionnelle

Photographe :

Traduction : Service linguistique SEFRI et SG-DEFR

Mise en page : Communication, SEFRI

Langues : F/D/I

Version : Projet mars 2024

Consultable à l'adresse suivante : www.sefri.admin.ch

ISSN 2296-3847

Table des matières

1	Introduction	2
2	Bases légales et champ d'application	3
3	Objectifs et fonction	4
4	Caractéristiques des filières de formation à la pédagogie professionnelle	4
5	Principes des plans d'études cadres	5
5.1	Exigences minimales	5
5.1.1	Formation spécifique	5
5.1.2	Expérience professionnelle pour les formateurs	5
5.1.3	Expérience en entreprise	5
5.2	Objectifs de formation	6
5.3	Contenus	7
5.4	Normes	7
5.5	Thèmes transversaux	7
5.5.1	Numérisation	8
5.5.2	Développement durable	8
5.5.3	Équité	8
5.6	Prise en compte des évolutions	8
5.7	Organisation des filières de formation	9
5.7.1	Cours en contact direct	9
5.7.2	Mise en pratique encadrée (stages)	9
5.7.3	Procédure de qualification	10
5.7.4	Apprentissage individuel : accompagné et autonome	10
5.8	Orientations des filières de formation	10
5.9	Activité principale, activité accessoire et temps partiel	10
5.10	European Credit Transfer System (ECTS)	11
6	Les plans d'études cadres	12
6.1	Plan d'études cadre pour les formateurs actifs dans les entreprises formatrices	12
6.2	Plans d'études cadres pour les formateurs actifs dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers	15
6.3	Plans d'études cadres pour les enseignants en charge de l'enseignement des connaissances professionnelles	19
6.4	Plan d'études cadre pour les enseignants en charge de l'enseignement de la culture générale	24
6.5	Plans d'études cadres pour les enseignants en charge de branches de maturité professionnelle	30
6.6	Plans d'études cadres pour les enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle initiale	35
6.7	Plans d'études cadres pour les enseignants actifs dans les écoles supérieures	40
7	Qualification	45
7.1	Employabilité	45
7.2	Perméabilité	45
8	Entrée en vigueur	45
9	Annexe	46
9.1	Liste des abréviations	46
9.2	Glossaire	47
9.3	Modifications des plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle	50

1 Introduction

Le système suisse de formation professionnelle se caractérise par sa formation duale et son lien étroit avec le monde du travail. La formation professionnelle initiale se déroule aussi bien en entreprise et à l'école professionnelle que dans les cours interentreprises (CIE). La formation professionnelle supérieure, quant à elle, poursuit au degré tertiaire la logique de la formation pratique et théorique. Les évolutions sociétales, économiques, techniques et environnementales, ainsi que dans de nombreux autres domaines de la vie, ont des répercussions sur le monde du travail et constituent des défis pour la formation professionnelle. De nouvelles compétences sont requises sur le marché du travail ou des compétences existantes doivent être adaptées en continu et il convient d'y répondre par des modèles d'apprentissage adéquats.

Les responsables de la formation professionnelle jouent un rôle important dans ce contexte, car ils permettent aux personnes en formation et aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur profession. Ils ont pour mission de les former dans les différents lieux de formation. Selon les art. 41 et 44 à 46 de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr), le terme « responsables de la formation professionnelle » regroupe les professionnels suivants : les formateurs actifs dans les entreprises formatrices, les formateurs actifs dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers, les enseignants actifs dans les écoles professionnelles, les enseignants des branches de maturité professionnelle ainsi que les enseignants actifs dans les écoles supérieures. Les responsables de la formation professionnelle doivent donc non seulement disposer, à des degrés divers, de compétences spécifiques à la profession, mais aussi d'une solide formation à la pédagogie professionnelle.

L'activité de responsable de la formation professionnelle se fonde sur les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle (PEC RFP) édictés par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Ces documents concrétisent les dispositions légales relatives aux responsables de la formation professionnelle. Ils définissent les principaux objectifs et contenus d'une formation à la pédagogie professionnelle. Le principe est le suivant : plus une personne forme ou dispense un enseignement propre à sa profession, plus elle doit investir dans la pédagogie professionnelle. Les institutions de formation élaborent leurs plans et leurs programmes d'études sur la base des directives des PEC RFP et disposent à cet effet d'une marge de manœuvre.

Les présents PEC RFP reposent sur les art. 41 et 44 à 49 OFPr ainsi que sur le PEC RFP du 1^{er} février 2011 (état au 1^{er} janvier 2015). Ils se fondent sur les résultats de la recherche sur la formation professionnelle et ont été développés dans le cadre d'un processus qui a duré plusieurs années. Il ressort notamment d'entretiens avec des scientifiques issus des différentes régions linguistiques de Suisse¹ que les PEC RFP ont fait leurs preuves.

Afin de tenir compte des récents développements, le SEFRI a lancé une révision des PEC en 2018, à laquelle les partenaires de la formation professionnelle et les institutions de formation ont largement participé, ce qui a permis de prendre en compte les dernières tendances scientifiques et technologiques et leurs répercussions sociales et économiques, de même que l'expérience pratique des participants. Les présents PEC RFP actualisés constituent ainsi une base modernisée pour le développement des filières de formation à la pédagogie professionnelle.

¹ Weiss, S. (2023): Wissenschaftliche Grundlagen und Zukunftsperspektiven der Berufspädagogik in der Schweiz (en allemand)

2 Bases légales et champ d'application

Les présents plans d'études cadres s'appuient sur les bases légales suivantes et les concrétisent :

- art. 45 à 48a de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10) ;
- art. 40-52 de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101) ;
- art. 13 de l'ordonnance du DEFR du 11 septembre 2017 concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES ; RS 412.101.61).

La LFPr distingue, d'une part, les formateurs qui, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, dispensent la formation à la pratique professionnelle (art. 44 et 45 LFPr) et, d'autre part, les enseignants de la formation initiale scolaire et de la maturité professionnelle et dans les écoles supérieures (art. 46 LFPr).

Les présents PEC RFP s'appliquent aux :

- formateurs en entreprise ;
- formateurs CIE et en école des métiers ;
- enseignants dans les écoles professionnelles, soit les :
 - enseignants des connaissances professionnelles ;
 - enseignants de la culture générale ;
 - enseignants du sport ;
- enseignants de la maturité professionnelle ;
- enseignants dans les écoles supérieures.

La Confédération est compétente pour la reconnaissance, à l'échelle nationale, des filières de formation pour les formateurs en entreprise (art. 44, al. 1, let. c, OFPr). Les autres filières de formation pour formateurs, dont celles de 40 heures de cours, relèvent de la responsabilité des cantons. Les objectifs de formation, les contenus et les normes définis dans le PEC pour les formateurs en entreprise (voir chap. 6.1) servent de base à la conception des filières de formation réglementées par les cantons.

Les formations spécialisées et les formations à la pédagogie professionnelle, par exemple pour les enseignants actifs dans les offres transitoires ou dans les cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux et aux examens professionnels fédéraux supérieurs ainsi que pour les formateurs pratique, ne sont pas régies par la loi et ne se fondent pas sur les présents PEC.

Le SEFRI édicte les dispositions d'exécution et est compétent pour les procédures de reconnaissance et de surveillance des filières de formation à la pédagogie professionnelle. Il édicte les décisions de reconnaissance et les réévalue périodiquement. Il définit les critères de reconnaissance des filières sur la base des PEC RFP et contrôle régulièrement les filières de formation à des fins d'assurance-qualité. Dans le cadre de son activité de surveillance et de reconnaissance, le SEFRI fait appel à des experts externes.

3 Objectifs et fonction

- Les PEC RFP constituent la base d'une formation toujours à jour des responsables de la formation professionnelle.
- Ils fixent des critères pour la préparation des responsables de la formation professionnelle à leur activité de formation et d'enseignement.
- Ils servent de base aux institutions de formation pour le développement de filières de formation à la pédagogie professionnelle.
- Ils ont valeur de référence pour la reconnaissance par le SEFRI des filières de formation à la pédagogie professionnelle.

4 Caractéristiques des filières de formation à la pédagogie professionnelle

Les filières de formation à la pédagogie professionnelle doivent tenir compte des intérêts et des développements de l'entreprise, de la politique sociale et de l'économie nationale, ainsi que des attentes et des besoins propres aux personnes en formation et aux étudiants. En suivant une formation professionnelle, les jeunes apprennent non seulement un métier, mais acquièrent en même temps une base pour leur développement professionnel. Ils font également leurs premiers pas vers l'indépendance financière et sociale. Ce passage à l'âge adulte doit donc se refléter au niveau des processus d'apprentissage et d'enseignement. Certes, au début de la carrière, la planification, la mise en place et le pilotage des processus d'apprentissage incombent dans une large mesure aux responsables de la formation professionnelle. Toutefois, on attend des jeunes, et plus encore des adultes, qu'ils soient prêts à développer leurs compétences professionnelles de manière toujours plus autonome, tant du point de vue de la gestion que de celui de l'organisation. Afin qu'ils puissent assumer cette responsabilité individuelle dans le cadre de leur formation professionnelle, actuelle et future, l'étude personnelle doit être encouragée et exigée, en tenant compte de la situation, par les responsables de la formation professionnelle. Plus l'expérience professionnelle requise est importante, plus elle doit être intégrée dans l'enseignement et plus il faut veiller à garantir une mise en pratique des connaissances.

Étant donné que la formation professionnelle duale se déroule dans différents lieux de formation, il est essentiel d'associer systématiquement théorie et pratique. En d'autres termes, les personnes en formation et les étudiants doivent être confrontés à la pratique ou être amenés vers la pratique après avoir appris les bases théoriques. La théorie systématise la pratique, rendant cette dernière compréhensible. Inversement, la pratique permet de rendre la théorie plus concrète. Ce modèle de formation entre entreprise, école professionnelle et autres lieux de formation (p. ex. CIE) pose des exigences élevées aux personnes en formation et aux étudiants. Les responsables de la formation professionnelle sont sensibilisés à ce champ de tension et veillent à une coopération optimale entre les lieux de formation.

5 Principes des plans d'études cadres

5.1 Exigences minimales

Les exigences minimales sont fixées dans les PEC RFP sous la forme de qualifications que les responsables de la formation professionnelle doivent acquérir en matière de formation à la pédagogie professionnelle. Les PEC RFP précisent également les principaux critères à respecter en termes de pilotage de la qualité de la formation. Leur conception plus détaillée est laissée à l'appréciation des institutions de formation concernées. Celles-ci peuvent par exemple approfondir ou compléter les normes, ce qui leur donne la possibilité d'affiner leur profil.

5.1.1 Formation spécifique

Les exigences en matière de qualifications professionnelles sont régies par les articles 44 à 49 de l'ordonnance sur la formation professionnelle et par l'art. 13 de l'OCM ES.

Les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont le brevet fédéral (examen professionnel), le diplôme fédéral (examen professionnel supérieur) et le diplôme fédéral ES (écoles supérieures). Les diplômes des hautes écoles sont les diplômes HES (Hautes écoles spécialisées), EPF (Ecole polytechniques fédérales) et universitaires. L'autorité cantonale statue sur l'équivalence des qualifications professionnelles.

5.1.2 Expérience professionnelle pour les formateurs

Deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent constitue, outre la formation spécialisée et la formation à la pédagogie professionnelle, l'une des trois qualifications de base exigées des formateurs (art. 44, al. 1 et 45 OFPr).

Les formateurs ne peuvent enseigner que dans le domaine professionnel dans lequel ils ont eux-mêmes acquis leur expérience professionnelle.

Les deux ans d'expérience professionnelle se rapportent à un taux d'activité de 100 %. Lorsque le taux d'activité est inférieur, la durée requise pour l'expérience professionnelle se prolonge en conséquence. L'activité d'enseignant n'est pas comptée comme expérience professionnelle, de même que la durée passée en tant qu'apprenti.

5.1.3 Expérience en entreprise

L'expérience en entreprise constitue, outre la formation spécialisée et la formation à la pédagogie professionnelle, l'une des trois qualifications de base exigées des enseignants de la formation initiale scolaire et des enseignants de la maturité professionnelle (art. 46, al. 1, OFPr).

But

- L'expérience en entreprise garantit que les responsables de la formation professionnelle connaissent bien le monde du travail dans lequel évoluent les personnes en formation, car ils ont eux-mêmes vécu cette expérience.
- Elle leur permet de mieux comprendre les personnes en formation et les étudiants, de se réjouir avec eux de leurs succès, mais aussi de faire face aux soucis qu'ils rencontrent dans le cadre de leur formation pratique.

- Elle permet d'établir des contacts avec les personnes en formation et les étudiants, donnant l'occasion à ces derniers de tisser des liens avec la réalité du monde du travail et d'acquérir des compétences opérationnelles orientées vers la pratique.

Durée

La durée minimale prescrite pour l'expérience en entreprise est de six mois. Elle est prolongée en conséquence en cas d'engagement à temps partiel. L'expérience en entreprise ne doit pas nécessairement être accomplie en une seule fois. Il est possible de combiner des engagements à temps partiel et des engagements à durée déterminée.

Type

Il convient de faire la distinction entre l'expérience en entreprise et l'expérience professionnelle :

- L'expérience en entreprise permet de se familiariser de manière consciente et personnelle avec le monde du travail et constitue une condition préalable à la compréhension approfondie des processus de l'entreprise ainsi que de la réalité du travail et de la profession des personnes en formation et des étudiants. Elle regroupe des activités effectuées dans le cadre de rapports de travail extrascolaires.
- L'expérience professionnelle peut également être acquise en dehors d'une entreprise, mais ne compte pas, dans ce cas, en tant que telle.

Travailler dans des entreprises qui forment des apprentis ne constitue pas une condition légale, même si cela peut favoriser dans une large mesure la compréhension du groupe cible. Seuls les engagements contractés après la scolarité obligatoire sont pris en compte. Les formations en entreprise (p. ex. les formations professionnelles initiales) comptent comme expérience en entreprise, ce qui n'est pas le cas des activités d'enseignement.

En cas de doute, il appartient à l'institution de formation auprès de laquelle la qualification en pédagogie professionnelle est obtenue de trancher.

5.2 Objectifs de formation

Les objectifs de formation décrivent les éléments principaux en matière de pédagogie professionnelle devant être transmis aux responsables de la formation professionnelle de toutes les catégories. Ils ont été définis sur la base de l'art. 48 OFPr :

1. Concevoir les rapports avec les personnes en formation et/ou les étudiants comme un processus interactif.
2. Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres.
3. Encourager les personnes en formation et/ou les étudiants, évaluer les résultats d'apprentissage et du travail.
4. Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence.
5. Mener une réflexion critique sur son propre travail et en partager le fruit avec ses collègues.

Le PEC pour les enseignants de la culture générale comprend en outre l'objectif suivant :

6. Appréhender le contenu des deux domaines « langue et communication » et « société » en tenant compte de la profession.

Les objectifs de formation sont précisés dans chaque PEC RFP (chap. 6 et suivants). De même, les formulations sont adaptées aux groupes cibles respectifs.

5.3 Contenus

La définition des contenus des PEC RFP permet de concrétiser les objectifs de formation visés à l'art. 48 OFPr. Les contenus sont formulés en fonction des lieux de formation et des groupes cibles. Il ne s'agit pas d'une énumération exhaustive, mais d'exigences minimales.

5.4 Normes

Les normes traduisent les objectifs et les contenus de formation en exigences concrètes et définissent la qualification que les responsables de la formation professionnelle doivent posséder en fonction de leur lieu de travail (lieu de formation) et de leur fonction. Il ne suffit pas d'acquérir des normes au sein d'une filière de formation, il s'agit aussi de les appliquer et de les vérifier.

Une norme se compose de quatre critères :

- Théorie : théories de l'apprentissage (pédagogie, andragogie, psychopédagogie et didactique)
- Empirisme : preuve scientifique de l'efficacité d'une norme et pour quelle raison
- Qualité : caractéristique permettant d'atteindre la norme (intervention d'experts)
- Pratique existante : dans la pratique, action en adéquation avec la norme

Une norme est considérée comme acquise lorsque les responsables de la formation professionnelle maîtrisent les quatre critères correspondants et sont en mesure d'agir avec professionnalisme dans différentes situations.

En tant que principe général, les normes permettent aux institutions de formation de concevoir et de formuler des compétences opérationnelles et des concepts de formation. Elles servent à assurer la qualité et peuvent être utilisées par les institutions comme instrument de gestion et d'évaluation.

5.5 Thèmes transversaux

Divers domaines thématiques – ou thèmes transversaux – sont déterminants, à des degrés divers, pour les objectifs de formation mentionnés au chap. 5.2. Les institutions de formation sont tenus de les traiter et de les intégrer de manière adéquate dans leurs filières de formation.

Dans son message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation², le Conseil fédéral définit des thèmes transversaux. Ce sont toujours ceux du message relatif à la période d'encouragement en cours qui servent de référence. Les thèmes transversaux étant soumis à une dynamique sociale, économique et politique, les institutions de formation doivent tenir compte de leur évolution dans leurs filières de formation.

La prise en compte des objectifs et des directives du Conseil fédéral sur les thèmes transversaux est vérifiée par le SEFRI dans le cadre des procédures de reconnaissance et de surveillance des filières de formation. Pour ce faire, celui-ci fait appel à des experts, qui procèdent au contrôle sur la base de catalogues de critères standardisés. Les institutions de formation doivent expliquer de quelle manière ils intègrent les thèmes transversaux dans leurs filières de formation à la pédagogie professionnelle et sur quels concepts ils se fondent. Ils peuvent se référer à des preuves déjà fournies par un autre biais.

² Voir www.sefri.admin.ch > Politique FRI > Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (message FRI actuel) > Thèmes transversaux et documents/sites internet liés.

5.5.1 Numérisation

La formation professionnelle étant largement liée au marché du travail, elle est directement confrontée aux effets de la numérisation. Cette réalité évolutive doit se refléter dans la formation des responsables de la formation professionnelle.

Les médias et outils numériques font partie intégrante du monde du travail et de celui de la formation. Il s'agit d'une réalité dont il faut aussi tenir compte dans les filières de formation à la pédagogie professionnelle, par exemple sous la forme d'apprentissage mixte (*blended learning*). Les unités de formation et d'enseignement complétées par des éléments numériques peuvent favoriser l'encouragement et l'accompagnement individuels des personnes en formation et des étudiants. Elles contribuent en outre de manière significative à encourager les compétences numériques et donnent aux personnes en formation et aux étudiants davantage de possibilités d'autodétermination.

5.5.2 Développement durable

Le développement durable a pour objectif de favoriser la performance économique et la solidarité sociale tout en respectant les limites de la Terre en matière de ressources. Le développement durable doit aussi prendre en compte les trois dimensions que sont l'économie, la société et l'environnement de manière équivalente, équilibrée et intégrée. Le développement durable est ancré dans la Constitution fédérale en tant que tâche contraignante (art. 2, 54 et 73 Cst.). Le monde du travail contribue dans une large mesure à façonner le développement durable, tant actuel que futur. La formation professionnelle est un moteur essentiel du développement durable : la prise en compte de la durabilité dans toutes ses dimensions renforce les compétences des professionnels. Pour toutes ces raisons, il est indispensable d'intégrer les aspects pertinents du développement durable dans la formation professionnelle et dans les filières de formation à la pédagogie professionnelle.

5.5.3 Équité

L'encouragement de l'équité dans le domaine de la formation, de la recherche et de l'innovation vise à permettre aux individus d'exploiter pleinement leur potentiel de talents et de développer leur capacité à agir de manière autonome. L'objectif de l'équité est de leur offrir des opportunités économiques et sociales, indépendamment de leur genre, de leur nationalité, de leur âge, de leur origine, de leur religion ou de leur statut social. Cela vaut également pour les personnes souffrant d'un handicap physique, mental ou psychique. Le mandat de la Constitution fédérale de veiller à garantir une égalité des chances aussi grande que possible entre les citoyens (art. 2, al. 3, Cst.) sert de fil conducteur.

Les responsables de la formation professionnelle sont appelés à renforcer l'équité dans la formation professionnelle dans le cadre de leurs possibilités et de leur sphère d'influence.

5.6 Prise en compte des évolutions

La gestion et la participation au tournant numérique ainsi que l'encouragement du développement durable et de l'équité constituent des thèmes centraux pour le domaine de la formation et pour le développement du système éducatif.

D'autres évolutions au sein de la société et de l'économie ont également de l'importance, telles que l'évolution démographique, les changements de valeurs, ou encore la mondialisation. Dans la littérature, ces mutations portent souvent le nom de « mégatendances ». Il est toutefois difficile de définir de manière générale ce que sont les mégatendances et ce qu'elles englobent.

Les présents PEC RFP reprennent les thèmes transversaux et leur dimension évolutive tout en offrant un espace suffisant à d'autres développements. Ils disposent de toute la latitude nécessaire pour

s'adapter aux évolutions professionnelles, sociales et technologiques. Les institutions de formation peuvent fixer des priorités en fonction des contenus et des normes et les développer en continu.

La formation continue des responsables de la formation professionnelle fait l'objet des mesures de développement de la qualité (art. 43 OFPr), tant sur le plan professionnel que sur celui de la pédagogie professionnelle.

5.7 Organisation des filières de formation

L'art. 42, al. 1, OFPr définit les heures de formation comme suit :

« Les heures de formation comprennent les heures de présence, le temps moyen consacré à l'étude personnelle, les travaux individuels et les travaux de groupe, les autres mesures qui s'inscrivent dans le cadre de la formation, les contrôles des connaissances et les procédures de qualification, ainsi que la mise en pratique des connaissances acquises et les stages accompagnés. »

Les heures de formation, qui correspondent à des prestations d'apprentissage devant être fournies pour une formation donnée, sont réparties selon le tableau ci-dessous.

Parties organisationnelles	Part du total des heures de formation
Cours en contact direct	20 % minimum
Mise en pratique encadrée	10 % minimum
Procédure de qualification	10 % minimum
Apprentissage individuel	Heures de formation restantes à parts égales: apprentissage individuel accompagné et apprentissage individuel autonome

5.7.1 Cours en contact direct

Les cours en contact direct sont des unités de formation et d'enseignement qui ont lieu en classe, sur place ou en ligne, organisées de manière synchrone (simultanée) et données en direct par un ou plusieurs enseignants. L'immédiateté du contact et des échanges entre les enseignants et les futurs responsables de la formation professionnelle permet, outre le fait de faciliter les relations, de discuter de problèmes et de questions complexes. Les enseignants assument ici une fonction d'encadrement et de direction.

Exemples de cours en contact direct : cours sur place, webinaires, cours en laboratoires, tables rondes, visites de lieux de formation.

5.7.2 Mise en pratique encadrée (stages)

Durant les stages, les futurs responsables de la formation professionnelle mettent en pratique le savoir qu'ils ont acquis et réfléchissent de manière critique à cette mise en pratique. La mise en pratique encadrée marque la fin du processus d'apprentissage et permet de tester les connaissances acquises. Les futurs responsables de la formation professionnelle doivent être dûment accompagnés et encadrés.

Exemples de mise en pratique encadrée : supervision sur le lieu de travail, stages avec les groupes cibles concernés, intervision.

5.7.3 Procédure de qualification

Lors des procédures de qualification, les futurs responsables de la formation professionnelle montrent qu'ils connaissent les normes et qu'ils les maîtrisent. La procédure de qualification appropriée est définie sur la base des normes à acquérir. Les procédures de qualification répondent à des critères de qualité (validité, fiabilité, égalité des chances et économie) ainsi qu'aux conditions fixées à l'art. 34 LFPr. Si les institutions de formation sont en principe libres de choisir la forme des procédures de qualification, il est toutefois préconisé d'opter pour une procédure de qualification en lien direct avec le contexte pratique des futurs responsables de la formation professionnelle.

Exemples de procédures de qualification : examens écrits et oraux, travaux de documentation (p. ex. travaux semestriels, travaux de diplôme, portfolio), utilisation d'instruments existants (p. ex. QualiCarte pour les entreprises), activités (p. ex. leçons test, exposés).

5.7.4 Apprentissage individuel : accompagné et autonome

Apprentissage individuel accompagné

Activités d'apprentissage initiées par les enseignants sur la base des contenus des curricula prévus dans le programme de formation, que les futurs responsables de la formation professionnelle exécutent seuls (ils choisissent où, quand et comment). Les résultats sont au minimum soumis aux enseignants pour contrôle et/ou discussion. En guise d'accompagnement dans l'application des connaissances acquises, ils travaillent en groupe ou en tandem.

Exemples d'apprentissage individuel accompagné : exercices, travaux dirigés, projets.

Apprentissage individuel autonome

Apprentissage entièrement autogéré. Il est toujours intégré dans le contexte global de la filière de formation.

Exemples d'apprentissage individuel autonome : préparation et suivi des cours en contact direct, préparation aux examens, recherches bibliographiques.

5.8 Orientations des filières de formation

Les filières de formation sont structurées sur la base des objectifs de formation, des contenus et des normes de chaque plan d'études cadre. Les orientations combinent de manière équilibrée didactique de branche et didactique propre à un champ professionnel, pédagogie professionnelle et transfert dans la pratique. Ils sont pris en compte lors de l'élaboration des procédures de qualification.

5.9 Activité principale, activité accessoire et temps partiel

Afin de respecter le principe d'un lien aussi cohérent que possible entre la pratique et la théorie, des bases légales ont été élaborées pour les activités de formation à titre principal et à titre accessoire.

S'agissant des **activités de formation exercées à titre accessoire**, des formations à la pédagogie professionnelle sont prévues pour les trois catégories suivantes :

- Formateurs CIE et en école des métiers
- Enseignants des connaissances professionnelles
- Enseignants dans les écoles supérieures

Les personnes qui exercent une activité de formation à titre accessoire le font en complément de leur activité professionnelle dans le domaine concerné. L'activité de formation représente moins de 50 % du temps de travail hebdomadaire dans la profession principale.

Il convient de distinguer l'activité de formation exercée à titre accessoire de l'**emploi à temps partiel** des responsables de la formation professionnelle. Un emploi à temps partiel se réfère au taux d'activité et n'est pas directement lié à la qualification requise en matière de pédagogie professionnelle.

Pour les enseignants de la culture générale, les enseignants de la maturité professionnelle et les enseignants du sport, les bases légales ne prévoient pas d'activité d'enseignement à titre accessoire. Ils doivent satisfaire aux exigences des plans d'études cadres correspondants, indépendamment de leur taux d'activité.

5.10 European Credit Transfer System (ECTS)

Conformément à l'art. 42, al. 2, OFPr, les heures de formation peuvent être exprimées en unités selon les systèmes de crédit en usage. La correspondance avec le système européen de transfert et d'accumulation de crédits ECTS est indiquée pour chaque filière de formation dans le tableau ci-après :

Profil de pédagogie professionnelle		Heures de formation	ECTS
Formateurs en entreprise		100	3
Formateurs CIE et en école des métiers	Activité accessoire	300	10
	Activité principale	600	20
Enseignants des connaissances professionnelles	Activité accessoire	300	10
	Activité principale	1800	60
Enseignants de la culture générale		1800	60
Enseignants de la maturité professionnelle	Avec autorisation à enseigner au gymnase	300	10
	Sans autorisation à enseigner au gymnase	1800	60
Enseignants du sport	Avec autorisation à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire ³	300	10
	Sans autorisation à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire	1800	60
Enseignants dans les écoles supérieures	Activité accessoire	300	10
	Activité principale	1800	60

³ voir conditions d'admission au point 6.6

6 Les plans d'études cadres

6.1 Plan d'études cadre pour les formateurs actifs dans les entreprises formatrices

Les formateurs actifs dans les entreprises formatrices (ci-après formateurs en entreprise) planifient la formation professionnelle initiale, encadrent les personnes en formation à leur poste de travail, leur expliquent les mandats à effectuer et les étapes de travail, et les encouragent en leur donnant des feed-back ainsi qu'en leur donnant la possibilité de s'exercer. Ils assument également la fonction de responsable du personnel vis-à-vis des personnes en formation. Pour cela, ils doivent être familiarisés avec les dispositions particulières d'un contrat d'apprentissage, d'une éventuelle compensation des désavantages ainsi qu'avec la protection particulière s'appliquant aux jeunes travailleurs. Les formateurs en entreprise décident de la conclusion du contrat d'apprentissage, de la poursuite d'une formation professionnelle initiale ou de son interruption. Ils créent en outre un environnement de formation entièrement axé sur la pratique. En d'autres termes, la formation en entreprise se déroule dans le cadre du travail productif, selon les exigences de la clientèle et de l'entreprise formatrice en matière de prestations. La formation en entreprise se base en outre sur les dispositions du plan de formation et sur les programmes de formation en entreprise. La loi définit deux offres de formation pour les futurs formateurs en entreprise :

Filière de formation	Formateurs actifs dans les entreprises formatrices avec 40 heures de cours ⁴	Formateurs actifs dans les entreprises formatrices avec 100 heures de formation
Bases légales	Art. 44, al. 2, OFPr Art. 51, al. 1, let. a, OFPr	Art. 44, al. 1, let. c, OFPr Art. 51, al. 1, let. b, OFPr
Volume	40 heures de cours	100 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">certificat fédéral de capacité dans le domaine de la formation dispensée ou qualification équivalente etdeux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.	<ul style="list-style-type: none">certificat fédéral de capacité dans le domaine de la formation dispensée ou qualification équivalente etdeux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.
Titre délivré	Attestation de cours pour formatrices et formateurs en entreprise	Diplôme de formatrice et formateur en entreprise
Remarque	Les deux titres (attestation et diplôme) sont considérés comme équivalents. Les diplômes attestent la réussite de la procédure de qualification des filières de 100 heures de formation proposées à l'échelle nationale (art. 51, al. 1, let. b, OFPr).	

⁴ Anciens cours pour maîtres d'apprentissage. La mise en œuvre incombe aux cantons. Les objectifs de formation, les contenus et les normes de ce plan d'études cadre servent de base à la conception des offres de cours, et ne sont pas soumis aux indications du point 5.7.

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les formateurs en entreprise...
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle de formateur 	1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières et à consolider la confiance dans les autres personnes de l'entreprise.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de plans de formation et d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale • Planification et mise en œuvre du programme de formation en entreprise • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage dans l'entreprise • Méthodes de développement de la qualité • Apprentissage tout au long de la vie 	<p>2.01 ...planifient le contenu et le calendrier de la partie pratique de la formation initiale et la coordonnent avec les autres lieux de formation. Ils mettent en œuvre les plans de formation et les ordonnances sur la formation professionnelle initiale en tenant compte des réalités de l'entreprise.</p> <p>2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession et, d'autre part, incite les personnes en formation à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>2.13 ...accompagnent et instruisent les personnes en formation lors des différentes étapes de travail. Ils contrôlent le travail des personnes en formation par le biais de méthodes de développement et d'assurance de la qualité.</p>
3	Sélectionner et encourager les personnes en formation, évaluer les résultats de l'apprentissage et du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Sélection des personnes en formation • Mesures d'encouragement • Individualisation • Compensation des désavantages • Évaluation des prestations dans l'entreprise 	<p>3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel.</p> <p>3.02 ...évaluent les résultats du travail et de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les formateurs en entreprise...
		<ul style="list-style-type: none"> • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios 	<p>3.03 ...préparent les personnes en formation aux procédures de qualification selon les dispositions des ordonnances sur la formation professionnelle initiale.</p> <p>3.05 ...appliquent des méthodes de sélection et d'évaluation en tenant compte des objectifs et du public cible.</p>
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Protection des données • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités de formation.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation.</p> <p>4.03 ...encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.</p>

6.2 Plans d'études cadres pour les formateurs actifs dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers

Les formateurs actifs dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers (ci-après formateurs CIE et en école des métiers) font le lien entre l'entreprise formatrice et l'école professionnelle. Les objectifs de formation comprennent des aspects pratiques et théoriques. La formation peut se dérouler aussi bien dans une salle de classe que dans un atelier, par exemple. Elle permet aux futurs formateurs d'acquérir un bagage méthodologique et didactique très varié. Ils y apprennent à structurer de manière didactique les objectifs de formation et les compétences opérationnelles contenus dans les plans de formation, à stimuler et à soutenir les processus d'apprentissage à tenir compte d'éventuelles compensations des désavantages et à évaluer le savoir acquis.

Dans le plan d'études cadre, l'accent est fortement mis sur l'acquisition de compétences orientées vers la pratique. On souligne ainsi que les cours interentreprises et les écoles des métiers servent à décharger et à compléter la formation en entreprise et qu'ils ne sont en aucun cas un prolongement des écoles professionnelles. Afin de garantir le lien fort avec la pratique, les professionnels ont la possibilité d'exercer une activité à titre accessoire en tant que formateurs CIE et en école des métiers (voir chap. 5.9).

La loi définit deux offres de formation pour les formateurs CIE et en école des métiers :

Filière de formation	Formateurs à titre accessoire dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers ⁵	Formateurs à titre principal dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers
Base légale	Art. 45, let. c, ch. 2, OFPr	Art. 45, let. c, ch. 1, OFPr
Volume	300 heures de formation	600 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">diplôme de la formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente dans le domaine de la formation dispensée etdeux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.	<ul style="list-style-type: none">diplôme de la formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente dans le domaine de la formation dispensée etdeux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.

⁵ Activité à titre accessoire : activité de formation à un taux d'occupation allant jusqu'à 50 %

Objectifs de formation Contenus		Normes Les formateurs CIE et en école des métiers...
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle de formateur
		<p>1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières et à consolider la confiance au sein des groupes.</p> <p>1.02 ...identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.</p>
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de plans de formation et d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale • Mise en œuvre du programme de formation pour les cours interentreprises • Planification et mise en œuvre d'activités d'enseignement et d'apprentissage • Séquence didactique • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage dans les cours interentreprises • Encouragement de l'autonomie • Travail dans un contexte d'entraînement pratique • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la profession et la mise en pratique sur le plan de la didactique de branche • Apprentissage tout au long de la vie • Evaluation des unités de formation <p>2.01 ...planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement dans un contexte d'entraînement pratique et en formulent les objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation, en se basant sur les plans de formation et en veillant à la coordination avec les autres lieux de formation.</p> <p>2.02 ...relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation.</p> <p>2.03 ...séquent les activités d'enseignement et d'apprentissage.</p> <p>2.04 ...développent et/ou choisissent des supports didactiques adaptés au groupe cible.</p> <p>2.05 ...gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs et des situations de travail typiques, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent</p>

			<p>l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation.</p> <p>2.07 ...encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention.</p> <p>2.10 ...développent des plans d'études des écoles sur la base des ordonnances sur la formation professionnelle initiale et des plans de formation.</p> <p>2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession et, d'autre part, incite les personnes en formation à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>2.12 ...évaluent les unités de formation et d'enseignement et les développent en continu.</p>
3	Encourager les personnes en formation, évaluer les résultats de l'apprentissage et du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage 	<p>3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel.</p> <p>3.02 ...évaluent les résultats du travail et de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p> <p>3.03 ...donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les personnes en formation aux procédures de qualification selon les dispositions des ordonnances sur la formation professionnelle initiale.</p> <p>3.04 ...encouragent les personnes en formation à réfléchir à leur propre pratique.</p>

4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation.</p> <p>4.03 ...encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.</p>
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail...	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant que formateur • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans le domaine de la didactique • Assurance-qualité 	<p>5.01 ...mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux.</p> <p>5.02 ...appliquent une culture constructive de l'erreur et du feedback afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.</p>
	...et en partager les fruits avec ses collègues	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation • Formation continue dans le domaine professionnel 	<p>5.03 ...maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.</p> <p>5.04 ...contribuent au développement de la qualité et au développement des cours interentreprises et des écoles des métiers.</p>

Légende

Objectifs, contenus et normes à transmettre à tous les futurs formateurs (à titre accessoire et à titre principal).

Objectifs, contenus et normes à transmettre en sus aux futurs formateurs à titre principal.

6.3 Plans d'études cadres pour les enseignants en charge de l'enseignement des connaissances professionnelles

Lors de la formation des futurs enseignants en charge de l'enseignement des connaissances professionnelles (ci-après enseignants des connaissances professionnelles), les spécialistes d'une branche donnée acquièrent des compétences méthodologiques et didactiques ainsi que des compétences en pédagogie professionnelle.

Les enseignants des connaissances professionnelles se distinguent par leurs grandes compétences dans une branche donnée. L'apprentissage et l'enseignement des connaissances professionnelles associent la théorie et la pratique. Afin de garantir le lien fort avec la pratique, les professionnels ont la possibilité d'exercer une activité à titre accessoire en tant qu'enseignants (voir chap. 5.9). La loi définit deux offres de formation pour les futurs enseignants des connaissances professionnelles :

Filière de formation	Enseignants à titre accessoire en charge de l'enseignement des connaissances professionnelles ⁶	Enseignants à titre principal en charge de l'enseignement des connaissances professionnelles
Base légale	Art. 46, al. 2, let. b, ch. 2, OFPr	Art. 46, al. 2, let. b, ch. 1, OFPr
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">• diplôme de la formation professionnelle supérieure ou d'une haute école dans le domaine de la formation dispensée et• expérience en entreprise d'au moins six mois	<ul style="list-style-type: none">• diplôme de la formation professionnelle supérieure ou d'une haute école dans le domaine de la formation dispensée et• expérience en entreprise d'au moins six mois

⁶ Activité à titre accessoire : activité d'enseignement à un taux d'occupation allant jusqu'à 50 %

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants des connaissances professionnelles...
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant 	<p>1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières et à consolider la confiance au sein des groupes.</p> <p>1.02 ...identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.</p>
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de plans de formation et d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale • Mise en œuvre et développement de plans d'études des écoles • Planification et mise en œuvre d'activités d'enseignement et d'apprentissage • Séquence didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage à l'école professionnelle • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la profession et la mise en pratique sur le plan de la didactique de branche 	<p>2.01 ...planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et en formulent les objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation, en se basant sur les plans de formation et en veillant à la coordination avec les autres lieux de formation.</p> <p>2.02 ...relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation, ainsi qu'à l'enseignement de la culture générale.</p> <p>2.03 ...séquent les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>2.04 ...développent et/ou choisissent des supports didactiques adaptés au groupe cible.</p> <p>2.05 ...gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants des connaissances professionnelles...
		<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement orienté vers les compétences opérationnelles • Apprentissage tout au long de la vie • Évaluation de l'enseignement 	l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation.
			<p>2.06 ... utilisent différents supports méthodes didactiques et les combinent entre eux.</p> <p>2.07 ...encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention.</p> <p>2.08 ...utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique.</p> <p>2.09 ...formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité.</p> <p>2.10 ...développent des plans d'études des écoles sur la base des ordonnances sur la formation professionnelle initiale et des plans de formation.</p> <p>2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession et, d'autre part, incite les personnes en formation à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>2.12 ...évaluent les unités de formation et d'enseignement et les développent en continu.</p>
3	Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens 	3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants des connaissances professionnelles...
		<ul style="list-style-type: none"> • Notation et certificats • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Procédures de qualification des formations professionnelles initiales 	<p>soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel.</p> <p>3.02 ...évaluent les résultats et processus d'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p> <p>3.03 ...donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les personnes en formation aux procédures de qualification selon les dispositions des ordonnances sur la formation professionnelle initiale.</p>
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Coopération entre les lieux de formation • Offres et services de conseil • Collaboration avec les représentants légaux • Protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et fournissent des informations à ce sujet.</p> <p>4.03 ...encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.</p>
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail...	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant • Estimation de la charge de travail 	<p>5.01 ...mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants des connaissances professionnelles...
		<ul style="list-style-type: none"> Formation continue dans le domaine de la didactique Assurance-qualité 	<p>continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux.</p> <p>5.02 ...appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.</p>
	...et en partager les fruits avec ses collègues	<ul style="list-style-type: none"> Développement de l'école et de la qualité Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation Formation continue dans le domaine professionnel 	<p>5.03 ...maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.</p> <p>5.04 ...contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école.</p>

Légende

Objectifs, contenus et normes à transmettre à tous les futurs enseignants des connaissances professionnelles (à titre accessoire et à titre principal).

Objectifs, contenus et normes à transmettre en sus aux futurs enseignants des connaissances professionnelles à titre principal.

6.4 Plan d'études cadre pour les enseignants en charge de l'enseignement de la culture générale

Le plan d'études cadre pour la culture générale dans la formation professionnelle initiale (PEC CG) sert de base aux contenus de la formation des futurs enseignants en charge de la culture générale (ci-après enseignants de la culture générale).

Au cours de leur formation, les futurs enseignants de la culture générale acquièrent les compétences méthodologiques et didactiques nécessaires ainsi que les compétences relatives aux contenus des domaines « Langue et communication » et « Société ». Ces compétences leur permettent de préparer leurs cours, de soutenir les personnes en formation dans l'acquisition des compétences requises et d'évaluer les résultats de l'apprentissage. Dans le cadre de l'enseignement de la culture générale, une grande importance est accordée à la corrélation entre les compétences acquises dans l'enseignement des connaissances professionnelles, à la maturité sociale et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Filière de formation	Enseignants en charge de l'enseignement de la culture générale
Base légale	Art. 46, al. 3, let. a et c, OFPr
Volume	1800 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">• diplôme d'une haute école ou enseignant avec autorisation à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire (voir remarque ci-dessous) et• expérience en entreprise d'au moins six mois.
Remarque	Les enseignants avec autorisation à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire qui souhaitent enseigner la culture générale doivent suivre une formation complémentaire pour enseigner la culture générale (voir objectif 6), ainsi qu'une formation à la pédagogie professionnelle de 300 heures de formation.

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants de la culture générale...
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant 	<p>1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières et à consolider la confiance au sein des groupes.</p> <p>1.02 ...identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.</p>
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études des écoles • Planification et mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'enseignement • Séquence didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage à l'école professionnelle • Enseignement orienté vers les compétences opérationnelles • Apprentissage tout au long de la vie • Évaluation de l'enseignement • Didactique de branche conformément au PEC CG • Domaine « Langue et communication » 	<p>2.01 ...planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et en formulent les objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation, en se basant sur le PEC CG et en veillant à la coordination avec les autres lieux de formation.</p> <p>2.02 ...relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation ainsi qu'à l'enseignement des connaissances professionnelles</p> <p>2.03 ...séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>2.04 ...développent et/ou choisissent des supports didactiques adaptés au groupe cible.</p> <p>2.05 ...gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant</p>

Objectifs de formation	Contenus	Normes
	<ul style="list-style-type: none"> • Domaine « Société » • Prise en compte des expériences des personnes en formation spécifiques à la profession • Enseignement interdisciplinaire 	<p>Les enseignants de la culture générale...</p> <p>l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation.</p> <p>2.06 ... utilisent différents supports et méthodes didactiques et les combinent entre eux.</p> <p>2.07 ...encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention.</p> <p>2.08 ...utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique.</p> <p>2.09 ...formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité.</p> <p>2.10 ...développent des plans d'études des écoles sur la base du PEC CG.</p> <p>2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession et à la vie privée et, d'autre part, incite les personnes en formation à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>2.12 ...évaluent les unités de formation et d'enseignement et les développent en continu.</p> <p>2.14...tiennent compte des besoins particuliers des personnes en formation dans le cadre de l'encouragement de la langue et de la communication.</p> <p>2.15 ...développent les compétences linguistiques des personnes en formation en tant qu'outil de communication et de culture dans un contexte national et interculturel.</p>

Objectifs de formation Contenus		Normes Les enseignants de la culture générale...
		<p>2.16 ...intègrent les différents points de vue du domaine « Société » sur les réalités et les défis personnels, professionnels et sociaux des personnes en formation.</p> <p>2.17 ...encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation en rapport avec les huit aspects du domaine « Société ».</p>
3	<p>Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Procédures de qualification des formations professionnelles initiales • Prescriptions minimales pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle • PEC CG 	<p>3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel.</p> <p>3.02 ...évaluent les résultats et processus d'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p> <p>3.03 ...donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent aux procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale, selon les dispositions de l'ordonnance concernant les conditions minimales relatives à la culture générale.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants de la culture générale...
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et fournissent des informations à ce sujet.</p> <p>4.03 ...encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.</p>
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail et en partager les fruits avec ses collègues	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant • Assurance qualité • Développement de l'école et de la qualité • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans les domaines professionnel et didactique • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation 	<p>5.01 ...mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux.</p> <p>5.02 ...appliquent une culture constructive de l'erreur et du feedback afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.</p> <p>5.03 ...maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.</p> <p>5.04 ...contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école et de la qualité.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants de la culture générale...
6	Appréhender le contenu des deux domaines de formation « langue et communication » et « société » en tenant compte de la profession	<ul style="list-style-type: none"> • Contenus spécifiques de l'enseignement de la culture générale conformément au PEC CG • Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie • Combinaison de contenus de culture générale et de contenus spécifiques à la profession 	<p>6.01 ...disposent des bases de contenu nécessaires en sciences linguistiques appliquées pour le domaine « langue et communication ».</p> <p>6.02 ...disposent des bases nécessaires au niveau des contenus des huit aspects du domaine de formation « société » : éthique, identité et socialisation, culture, écologie, politique, droit, technologie et économie.</p> <p>6.03 ...encouragent le développement des compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie dans l'enseignement de la culture générale</p> <p>6.04 ...relient les contenus de l'enseignement de la culture générale – dans la mesure où cela est pertinent – aux contenus et aux compétences opérationnelles spécifiques à la profession.</p>

6.5 Plans d'études cadres pour les enseignants en charge de branches de maturité professionnelle

Le plan d'études cadres pour la maturité professionnelle (PEC MP) sert de base aux contenus de la formation des futurs enseignants en charge de branches de la maturité professionnelle (ci-après enseignants de la maturité professionnelle).

La maturité professionnelle complète la formation professionnelle initiale par une formation générale approfondie. Afin que l'enseignement corresponde aux exigences de l'interdisciplinarité et de l'orientation vers les compétences, une grande attention est portée à la réflexion approfondie sur différents contenus de formation.

Pour les futurs enseignants de la maturité professionnelle qui ont suivi un cursus exclusivement académique, il est important de se confronter à la formation professionnelle initiale et d'avoir une expérience du monde du travail. C'est le seul moyen de prendre en compte les spécificités de la formation professionnelle initiale duale. Cela signifie notamment que les expériences et les connaissances préalables des personnes en formation et des étudiants sont mises à profit pour l'enseignement.

La loi définit deux offres de formation pour les futurs enseignants de la maturité professionnelle :

Filière de formation	Enseignants en charge de branches de maturité professionnelle avec autorisation à enseigner au gymnase	Enseignants en charge de branches de maturité professionnelle
Base légale	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. b, OFPr	Art. 46, al. 3, let. c, OFPr
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">• autorisation à enseigner au gymnase dans le domaine correspondant et• expérience en entreprise d'au moins six mois	<ul style="list-style-type: none">• diplôme d'une haute école dans le domaine correspondant et• expérience en entreprise d'au moins six mois

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants de maturité professionnelle...
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation et les étudiants comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation et des étudiants • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant 	<p>1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation et des étudiants. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces derniers ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs étudiants au degré tertiaire, à soutenir la maturité sociale de ces derniers et à consolider la confiance au sein des groupes.</p> <p>1.02 ...identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.</p>
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études de l'école • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la branche et la mise en pratique sur le plan de la didactique de branche • Prise en compte des expériences des personnes en formation spécifiques à la profession • Approfondissement et généralisation du savoir acquis • Enseignement interdisciplinaire • Apprentissage tout au long de la vie • PEC MP 	<p>2.01 ...planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et formulent leurs objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation et sur la base du PEC MP.</p> <p>2.02 ...relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation et les étudiants.</p> <p>2.04 ...développent et/ou choisissent des supports didactiques adaptés au groupe cible.</p> <p>2.05 ...gèrent les activités d'enseignement et d'apprentissage à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et des étudiants et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation et des étudiants.</p>

Objectifs de formation Contenus		Normes
		Les enseignants de maturité professionnelle...
		<p>2.10 ...développent des plans d'études des écoles sur la base du PEC MP.</p> <p>2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes et, d'autre part, incite à l'apprentissage tout au long de la vie.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Planification et mise en œuvre d'activités d'enseignement et d'apprentissage • Séquence didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage à l'école professionnelle • Enseignement orienté vers l'opérationnel et les contenus • Évaluation de l'enseignement 	<p>2.03 ...séquencent les activités d'enseignement et d'apprentissage.</p> <p>2.06 ...utilisent différents supports et méthodes didactiques et les combinent entre eux.</p> <p>2.07 ...encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention.</p> <p>2.08 ...utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique.</p> <p>2.09 ...formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité. Ils encouragent l'aptitude aux études des personnes en formation et des étudiants.</p> <p>2.12 ...évaluent les unités de formation et d'enseignement et les développent en continu.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants de maturité professionnelle...
3	Encourager les personnes en formation et les étudiants et évaluer les résultats de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Examens de maturité professionnelle 	<p>3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des individus en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation et les étudiants dans l'exploitation de leur potentiel.</p> <p>3.03 ...donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les personnes en formation et les étudiants aux examens de maturité professionnelle.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats 	<p>3.02 ...évaluent les résultats de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p>
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation et les étudiants sont confrontés et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et des étudiants et fournissent des informations à ce sujet.</p> <p>4.03 ...encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.</p>
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail...	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement 	<p>5.01 ...analysent leur rôle d'enseignant. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants de maturité professionnelle...
		<ul style="list-style-type: none"> • Identité en tant qu'enseignant dans la formation professionnelle initiale • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans les domaines professionnel et didactique 	<p>manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux.</p> <p>5.02 ...appliquent une culture constructive de l'erreur et du feedback afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.</p> <p>5.03 ...maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.</p>
	...et en partager les fruits avec ses collègues	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de l'école et de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation 	5.04 ...contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école et de la qualité.

Légende

Objectifs, contenus et normes à transmettre aux futurs enseignants de maturité professionnelle qui disposent d'une autorisation à enseigner au gymnase.

Objectifs, contenus et normes à transmettre en sus aux futurs enseignants de maturité professionnelle qui ne disposent pas d'une autorisation à enseigner au gymnase.

6.6 Plans d'études cadres pour les enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle initiale

Le plan d'études cadre pour l'enseignement de l'éducation physique dans la formation professionnelle initiale (PEC Education physique) sert de base aux contenus de la formation des futurs enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle initiale (ci-après enseignants du sport).

Les enseignants du sport encouragent les personnes en formation dans leur développement et les soutiennent dans l'acquisition des compétences qui leur permettent de participer de façon autonome et responsable à la culture du sport et du mouvement, à l'école, dans leur profession et pendant leurs loisirs.

Dans le cadre de la formation des futurs enseignants du sport, les connaissances spécifiques à l'éducation physique et le savoir-faire en matière de motricité sportive sont complétés par différentes compétences. Il s'agit par exemple de routines d'action et de formes de réflexion qui soutiennent une action professionnelle adaptée au but et à la situation ainsi que justifiée sur le plan éthique.

La loi définit deux offres de formation pour les futurs enseignants du sport :

Filière de formation	Enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle autorisés à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire	Enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle
Base légale	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. a, b et c, OFPr	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. c, OFPr
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">• expérience en entreprise d'au moins six mois et• autorisation à enseigner le sport au gymnase ou• autorisation à enseigner à l'école obligatoire, ainsi qu'une formation complémentaire dans le domaine du sport	<ul style="list-style-type: none">• expérience en entreprise d'au moins six mois et• diplôme d'une haute école dans le domaine correspondant

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants du sport...
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant 	<p>1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des personnes en formation en tant que personnes autonomes responsables, à soutenir la maturité sociale de ces dernières et à consolider la confiance au sein des groupes.</p> <p>1.02 ...identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.</p>
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études des écoles • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la branche et la mise en pratique sur le plan de la didactique de branche • Enseignement orienté vers les compétences • Sport et santé durant les loisirs • Apprentissage tout au long de la vie • Prise en compte des expériences des personnes en formation spécifiques à la profession • Plan d'études cadre pour l'enseignement du sport dans le cadre de la formation professionnelle initiale 	<p>2.01 ...planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et en formulent les objectifs en partant de l'expérience professionnelle des personnes en formation et en se basant sur le plan d'études cadre pour l'enseignement du sport dans la formation professionnelle initiale.</p> <p>2.02 ...relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences des personnes en formation.</p> <p>2.04 ...développent et/ou choisissent des supports didactiques adaptés au groupe cible.</p> <p>2.05 ...gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation.</p> <p>2.10 ...développent des plans d'études des écoles sur la base du plan d'études cadre pour l'enseignement de l'éducation du sport dans la formation professionnelle initiale.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants du sport...
			2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes et, d'autre part, incite les personnes en formation à l'apprentissage tout au long de la vie.
		<ul style="list-style-type: none"> • Planification et mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'enseignement • Séquence didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage à l'école professionnelle • Évaluation de l'enseignement 	<p>2.03 ...séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>2.06 ... utilisent différents supports et méthodes didactiques et les combinent entre eux.</p> <p>2.07 ...encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention.</p> <p>2.08 ...utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique</p> <p>2.12 ...évaluent les unités de formation et d'enseignement et les développent en continu.</p>
3	Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage 	<p>3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel.</p> <p>3.03 ...donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats 	<p>3.02 ...évaluent les résultats de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p> <p>3.05 ...mettent en place des d'activités d'apprentissage et d'enseignement appropriées et veillent à un environnement</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants du sport...
			d'apprentissage sûr. Ils identifient suffisamment tôt les situations à risque et prennent des mesures de prévention. Ils prennent des mesures immédiates en cas d'accident.
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les abordent en conséquence. Ils conseillent les personnes en formation dans leur manière d'appréhender les risques.</p> <p>4.03 ...encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.</p>
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail...	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant dans la formation professionnelle initiale • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans les domaines professionnel et didactique 	<p>5.01 ...mènent une réflexion sur leur rôle d'enseignant du sport dans la formation professionnelle initiale. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome.</p> <p>Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux.</p> <p>5.02 ...appliquent une culture constructive de l'erreur et du feedback afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.</p> <p>5.03 ...maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes Les enseignants du sport...
	...et en partager les fruits avec ses collègues	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de l'école et développement de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'école 	5.04 ...contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école et de la qualité

Légende

Objectifs, contenus et normes à transmettre aux futurs enseignants du sport autorisés à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire.

Objectifs, contenus et normes à transmettre en sus aux futurs enseignants du sport qui ne disposent pas d'une autorisation à enseigner au gymnase, ni à l'école obligatoire.

6.7 Plans d'études cadres pour les enseignants actifs dans les écoles supérieures

Lors de la formation des futurs enseignants actifs dans les écoles supérieures (ci-après enseignants dans les écoles supérieures), les spécialistes d'une branche donnée acquièrent des compétences méthodologiques et didactiques. Ils apprennent à structurer les contenus de manière orientée vers la didactique et les compétences et acquièrent des méthodes andragogiques afin de stimuler et de soutenir les processus d'apprentissage et d'assurer le transfert dans la pratique.

L'enseignement dans les écoles supérieures porte sur des processus de travail de la pratique professionnelle. Il met principalement l'accent sur la maîtrise réussie des situations professionnelles. Afin de garantir le lien fort avec la pratique, les professionnels ont la possibilité d'exercer une activité à titre accessoire en tant qu'enseignants dans les écoles supérieures (voir chap. 5.9). La loi définit deux offres de formation pour les futurs enseignants dans les écoles supérieures :

Filière de formation	Enseignants à titre accessoire actifs dans les écoles supérieures ⁷	Enseignants à titre principal actifs dans les écoles supérieures
Base légale	Art. 13, al. 1, let. b, ch. 2 et art. 13, al. 2 OCM ES	Art. 13, al. 1, let. b, ch. 1 et art. 13, al. 2 OCM ES
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	<ul style="list-style-type: none">diplôme d'une haute école ou diplôme de la formation professionnelle supérieure, ou qualification équivalente dans les branches enseignées.	<ul style="list-style-type: none">diplôme d'une haute école ou diplôme de la formation professionnelle supérieure, ou qualification équivalente dans les branches enseignées.

⁷ Activité à titre accessoire : activité d'enseignement à un taux d'occupation allant jusqu'à 50 %

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants dans les écoles supérieures...
1	Concevoir les rapports avec les étudiants comme un processus interactif	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, accompagnement et encouragement des étudiants • Rôle d'enseignant 	<p>1.01 ...sont à l'écoute des préoccupations et des questions des étudiants. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces derniers ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la confiance en soi des étudiants en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces derniers et à consolider la confiance au sein des groupes.</p> <p>1.02 ... identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.</p>
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'enseignement conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de programmes d'études, de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études de l'école • Planification et mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'enseignement • Séquence didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement des étudiants ES • Enseignement orienté vers les compétences opérationnelles • Apprentissage tout au long de la vie • Evaluation de l'enseignement • • Prise en compte des aptitudes professionnelles des étudiants 	<p>2.01 ...planifient les activités d'enseignement et d'apprentissage et en formulent les objectifs en partant des programmes d'études et de l'expérience professionnelle des étudiants.</p> <p>2.02 ...relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation.</p> <p>2.03 ...séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>2.04 ...développent et/ou choisissent des supports didactiques adaptés au groupe cible.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants dans les écoles supérieures...
		<ul style="list-style-type: none"> • Approfondissement et généralisation du savoir acquis • Prise en compte de la recherche appliquée 	<p>2.05 ...gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des étudiants et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent la capacité d'innovation, l'initiative personnelle, ainsi que les compétences entrepreneuriales des étudiants.</p>
			<p>2.06 ... utilisent différents supports et méthodes didactiques et les combinent entre eux.</p> <p>2.07 ...encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention.</p> <p>2.08 ...utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogiques.</p> <p>2.09 ...formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité.</p> <p>2.10 ...développent des plans d'études des écoles sur la base des plans d'études cadres.</p> <p>2.11 ...organisent l'apprentissage de manière à ce que celui-ci, d'une part, serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession et, d'autre part, incite les étudiants à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>2.12 ...évaluent les unités de formation et d'enseignement et les développent en continu.</p>
3	Encourager les étudiants et évaluer les résultats de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats 	<p>3.01 ...mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des étudiants en particulier et/ou des groupes et soutiennent les étudiants dans l'exploitation de leur potentiel.</p>

Objectifs de formation		Contenus	Normes
			Les enseignants dans les écoles supérieures...
		<ul style="list-style-type: none"> • Travaux de diplômes et travaux semestriels • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Procédures de qualification selon les dispositions des plans d'études cadres ES 	<p>3.02 ...évaluent les résultats et processus d'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'examen.</p> <p>3.03 ...donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les étudiants aux procédures de qualification selon les dispositions des plans d'études cadres ES.</p>
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	<ul style="list-style-type: none"> • Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offres et services de conseil • Protection des données • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6 	<p>4.01 ...intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement.</p> <p>4.02 ...identifient les éventuels défis personnels auxquels les étudiants sont confrontés et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et fournissent des informations à ce sujet.</p>
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail...	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement de personnes adultes • Identité en tant qu'enseignant • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans le domaine de la didactique • Assurance qualité 	<p>5.01 ...mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux.</p> <p>5.02 ...Ils appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.</p>

Objectifs de formation Contenus		Normes
		Les enseignants dans les écoles supérieures...
...et en partager les fruits avec ses collègues	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de l'école et développement de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation • Formation continue dans le domaine professionnel 	<p>5.03 ...maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.</p> <p>5.04 ...contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école.</p>

Légende

Objectifs, contenus et normes à transmettre à tous les futurs enseignants dans les écoles supérieures (à titre accessoire et à titre principal).

Objectifs, contenus et normes à transmettre en sus aux futurs enseignants dans les écoles supérieures à titre principal.

7 Qualification

7.1 Employabilité

L'un des principaux objectifs de la formation professionnelle est d'assurer une bonne employabilité des diplômés. Il convient de tenir compte de cette exigence à tous les niveaux, que ce soit dans la formation professionnelle initiale, dans la formation professionnelle supérieure ou dans la formation des responsables de la formation professionnelle.

7.2 Perméabilité

Les connaissances et formations préalables ainsi que les diplômes étrangers peuvent être pris en compte. Les recommandations relatives à la prise en compte des formations méthodologiques et didactiques ainsi que des formations à la pédagogie professionnelle figurent dans les aide-mémoires du SEFRI. Les connaissances requises peuvent être acquises en partie par le biais des formations méthodologiques et didactiques ou des formations andragogiques proposées par les institutions de formation. Ces dernières ont la possibilité de proposer des filières de formation intégrées ou des modules supplémentaires de pédagogie professionnelle, comme les modules reconnus par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA).

8 Entrée en vigueur

Les PEC RFP du 1^{er} février 2011 (Etat au 1^{er} janvier 2015) sont abrogés. Les présents PEC RFP entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

9 Annexe

9.1 Liste des abréviations

Abréviation	Signification
CIE	Cours interentreprises
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
ECTS	European Credit Transfer System
CG	Culture générale
ES	Ecole supérieure
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
MP	Maturité professionnelle
OCM ES	Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
PEC	Plan d'études cadre
PEC RFP	Plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation

9.2 Glossaire

Terme	Définition
Apprentissage mixte <i>Blended learning</i> <i>Blended learning</i>	L'apprentissage mixte ou <i>blended learning</i> est une combinaison d'unités de formation et d'unités d'enseignement associant de manière optimale les méthodes d'apprentissage et d'enseignement classiques aux possibilités actuelles offertes par les médias et instruments numériques. Cette approche permet des configurations d'apprentissage spécifiques au <i>blended learning</i> , qui se distinguent principalement les unes des autres aux niveaux temporel (synchrone/asynchrone), spatial (physique/numérique) et social (accompagné/individuel).
Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie <i>Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen</i> <i>Competenze chiave per l'apprendimento permanente</i>	Compétences importantes concernant l'avenir en vue de relever des défis personnels, sociaux et professionnels complexes. Elles sont encouragées dans le cadre de l'enseignement de la culture générale en même temps que les compétences relevant des deux domaines « langue et communication » et « société ».
Compétence opérationnelle <i>Handlungskompetenz</i> <i>Competenza operativa</i>	Dans le contexte du développement des professions, le SEFRI donne la définition suivante ⁸ : une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible.
Conditions d'admission <i>Zulassungsbedingungen</i> <i>Condizioni d'ammissione</i>	Conditions et exigences à remplir pour pouvoir obtenir un diplôme en pédagogie professionnelle.
Didactique de branche et didactique propre à un champ professionnel <i>Fach- und Berufsfelddidaktik</i> <i>Didattica disciplinare e didattica dei campi professionali</i>	La didactique de branche correspond à l'enseignement dans une branche spécifique (par ex. français, mathématiques ou encore chimie). Elle s'intéresse à la manière la plus efficace de transmettre et d'acquérir des connaissances et des compétences dans le domaine concerné. La didactique propre à un champ professionnel est l'enseignement d'une profession ou d'un champ professionnel spécifique (par ex. informatique, agriculture ou santé). Elle met l'accent sur des approches pédagogiques et des méthodes d'enseignement

⁸ Voir www.sefri.admin.ch > Formation > Formation professionnelle et continue > Formation professionnelle initiale > Développement des professions > 2 Aspects du développement des professions > 2.3 Orientation vers les compétences opérationnelles

Terme	Définition
	adaptées aux besoins de la formation professionnelle et du monde du travail.
Enseignants	Personnes qui enseignent dans les filières de formation à la pédagogie professionnelle.
<i>Dozierende</i> <i>Docenti</i>	
Etudiants	Personnes qui ont obtenu une certification dans la formation professionnelle initiale et qui poursuit sa formation en maturité professionnelle ou en école supérieure.
<i>Studierende</i> <i>Studente</i>	
Heures de cours	Les heures de cours correspondent à des heures de cours en contact direct, confirmées par une attestation. Les heures de cours concernent les filières cantonales de 40 heures des formateurs actifs dans les entreprises formatrices.
<i>Kurstunden</i> <i>Ore di corso</i>	
Heures de formation	Les heures de formation correspondent aux prestations d'apprentissage qui doivent être investies pour une formation donnée. Le volume des heures de formation est défini dans l'OFPr, art. 44 - 46, et leur répartition est décrite au chapitre 5.7.
<i>Lernstunden</i> <i>Ore di studio</i>	
Institutions de formation	Dans le contexte des présents plans d'études cadre, toutes les institutions de formation qui proposent une filière de formation pour les responsables de la formation professionnelle selon le chapitre 6.
<i>Bildungsinstitutionen</i> <i>Istituti di formazione</i>	
Pédagogie professionnelle et andragogie	La pédagogie professionnelle et l'andragogie s'entendent ici comme domaines partiels des sciences de l'éducation qui traitent de l'organisation et de la valorisation des processus d'apprentissage et d'enseignement dans la formation professionnelle et dans les offres de formation ayant un lien étroit avec le monde du travail.
<i>Berufspädagogik und Andragogik</i> <i>Pedagogia per la formazione professionale e andragogia</i>	Dans les PEC, le terme « pédagogie professionnelle » est utilisé dans le domaine de la formation professionnelle initiale lorsqu'il est question d'apprentis adolescents. Le terme « andragogie » est utilisé dans le domaine de la formation professionnelle supérieure (par ex. filières de formation ES) lorsque les adultes constituent le groupe cible. L'andragogie répond aux besoins particuliers des adultes dans les processus d'apprentissage et d'enseignement en lien avec le monde du travail.

Terme	Définition
Personnes en formation	Personne disposant d'un contrat d'apprentissage dans la formation professionnelle initiale.
<i>Lernende</i>	
<i>Persone in formazione</i>	
Supports et méthodes didactiques <i>Arbeitsmedien und –methoden</i> <i>Strumenti e metodi di lavoro</i>	Outils et méthodes d'apprentissage et d'enseignement. Les supports didactiques comprennent tous les moyens (par exemple les infrastructures, les appareils, les médias d'apprentissage, le matériel d'enseignement) qui peuvent être utilisés dans le processus d'apprentissage et d'enseignement.
Transfert dans la pratique <i>Praxistransfer</i> <i>Trasferimento nella pratica</i>	Par le transfert dans la pratique, on entend l'application de ce qui a été appris (connaissances, aptitudes, concepts, compétences) dans le cadre de situations de vie réelles ou simulées, tant dans l'environnement professionnel qu'en dehors de celui-ci. La capacité de transmission et la contextualisation jouent un rôle déterminant. Un transfert dans la pratique est réussi lorsque les connaissances acquises sont utilisées à bon escient en fonction de la situation et qu'elles sont adaptées au contexte. Le transfert dans la pratique permet, sur la base des expériences faites, d'obtenir de meilleurs résultats dans l'exercice futur de la profession.
Unité de formation et unité d'enseignement <i>Ausbildungs- und Unterrichtseinheiten</i> <i>Unità formative e didattiche</i>	Modalité d'apprentissage et d'enseignement conçue de manière didactique et cohérente sur le plan thématique aux niveaux macro, méso et micro. Par ex. : répartition des modules, planification de l'enseignement, leçon.

9.3 Modifications des plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle

Conformément à l'art. 49 OFPr, le SEFRI édicte des plans d'études cadres pour la qualification des responsables de la formation professionnelle. Les PEC RFP du 1^{er} février 2011, état au 1^{er} janvier 2015, ont été élaborés sur cette base.

Un projet de révision des PEC RFP a été lancé en 2018 dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », avec pour objectif principal de simplifier les documents et d'intégrer les nouveaux défis et préoccupations des acteurs concernés.

Ce projet a donné lieu aux présents PEC RFP révisés. Ces derniers perpétuent le concept actuel et garantissent notamment aux institutions de formation un cadre national leur permettant d'organiser la formation et de définir leurs priorités. Les filières de formation déjà reconnues le restent, et seront vérifiées lors des prochaines procédures de surveillance, sur la base des présents plans d'études cadres.

On compte désormais explicitement un PEC pour les enseignants du sport dans la formation professionnelle initiale avec autorisation à enseigner (300 heures de formation). Les institutions de formation et les futurs responsables de la formation professionnelle disposent ainsi de structures plus claires en la matière.

Le projet de révision avait notamment pour mission de réduire la complexité des différents PEC, de les simplifier et de les synthétiser. Il s'est avéré qu'il était nécessaire de réduire le nombre des objectifs de formation. L'objectif de formation 6 « Maîtriser le transfert de la pratique à la théorie, et inversement » a été intégré dans les autres objectifs de formation en raison de sa nature quelque peu différente. Afin de tenir compte de la spécificité de la formation des enseignants CG, un nouvel objectif de formation 6 a été formulé : « Appréhender le contenu des deux domaines « langue et communication » et « société » en tenant compte de la profession ».

La réduction nominale des objectifs de formation n'est donc pas synonyme d'une réduction au niveau du contenu.

La terminologie a été adaptée aux réalités actuelles. Les normes ont été révisées sur le plan linguistique et renumérotées. La numérotation est appliquée à tous les plans d'études cadre et les normes sont adaptées groupe cible du plan d'études cadre correspondant.