

# Plan d'études cadre pour les filières de formation des écoles supérieures

## **Formation d'adultes**

avec le titre protégé de

**formatrice d'adultes diplômée ES**  
**formateur d'adultes diplômé ES**

Approuvé par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI :

**31 OCT. 2022**



## Structure

<b>1. Bases</b>	<b>5</b>
<b>2. Organe responsable du plan d'études cadre</b>	<b>5</b>
2.1 Composition et forme juridique	5
2.2 Révision du programme d'études cadre	5
2.3 Adresse	6
<b>3. Filière de formation et titre</b>	<b>6</b>
3.1 Filière de formation	6
3.2 Titre de la profession	6
<b>4. Positionnement</b>	<b>7</b>
4.1 Positionnement dans le système éducatif	7
<b>5. Profil professionnel</b>	<b>10</b>
5.1 Introduction et définitions	10
5.2 Domaine d'activité et contexte	12
5.3 Aperçu des compétences	15
5.4 Niveau d'exigences	23
5.4.1 Niveau d'exigences au niveau macro	23
5.4.2 Niveau d'exigences au niveau méso	24
5.4.3 Niveau d'exigences au niveau micro	27
<b>6. Formes d'offre et heures d'apprentissage</b>	<b>31</b>
6.1 Formes d'offre	31
6.2 Répartition des heures d'apprentissage	32
6.2.1 Répartition des heures d'apprentissage entre les domaines de compétence	32
6.2.2 Répartition du temps d'apprentissage entre les composantes scolaires et pratiques	33
6.2.3 Aperçu du temps d'apprentissage total	35
<b>7. Admission</b>	<b>37</b>
7.1 Bases	37
7.2 Conditions d'admission	37
<b>8. Prise en compte des acquis</b>	<b>37</b>
<b>9. Coordination des composantes scolaires et pratiques de la formation</b>	<b>38</b>
<b>10. Procédure de qualification</b>	<b>39</b>
10.1 Procédure de qualification finale	39
10.2 Conditions d'admission à la procédure de qualification finale	39
10.3 Évaluation et pondération des acquis et promotion	40
10.4 Possibilités de répétition	40
10.5 Diplôme	40
10.6 Procédure de plainte	40
10.7 Interruption / arrêt des études	40
<b>11. Dispositions finales</b>	<b>41</b>
11.1 Dispositions transitoires	41
11.2 Entrée en vigueur	41
<b>12. Ediction</b>	<b>41</b>
<b>13. Approbation</b>	<b>42</b>



# 1. Bases

Le présent plan d'études cadre constitue, avec l'ordonnance du 11 septembre 2017 concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES) du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (loi sur la formation professionnelle, LFP) et l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (ordonnance sur la formation professionnelle, OFP), la base légale pour la reconnaissance des filières de formation pour la formation d'adultes. Il garantit les normes de qualité pour un niveau de formation qui répond aux exigences du monde du travail et facilite l'eurocompatibilité.

L'élaboration et l'actualisation du plan d'études cadre tiennent compte de l'évolution professionnelle, des directives de l'organisation faîtière nationale du monde du travail FSEA (Fédération suisse pour la formation continue) et des préoccupations des associations professionnelles ainsi que des prestataires de formation.

Le plan d'études cadre sert de base aux réglementations et accords ultérieurs entre les partenaires de la formation. Il décrit l'environnement professionnel dans lequel les formatrices et les formateurs d'adultes diplômé(e)s ES (ci-après dénommé(e)s « formatrices et formateurs d'adultes ») exercent leur activité, le profil professionnel et les compétences nécessaires à l'obtention du titre professionnel.

Le plan d'études cadre fixe les responsabilités des partenaires de la formation, décrit les compétences à atteindre sur la base du profil de la profession, détermine les qualifications, et définit les domaines de formation et leurs parts temporelles.

Le plan d'études cadre est une directive contraignante pour la conception des filières de formation de formatrices et formateurs d'adultes.

## 2. Organe responsable du plan d'études cadre

### 2.1 Composition et forme juridique

L'organe responsable du plan d'études cadre pour la formation des adultes ES est la Fédération suisse pour la formation continue FSEA en tant qu'organisation du monde du travail.

### 2.2 Révision du programme d'études cadre

L'actualisation périodique du plan d'études cadre est effectuée par l'organe responsable du plan d'études cadre. Pour ce faire, il fait appel à d'autres parties prenantes de la formation des adultes. À cet effet, l'organe responsable instaure une commission spécialisée, la Commission suisse du système modulaire de formation de formateurs/formatrices (CS FFA).

## 2.3 Adresse

Fédération suisse pour la formation continue FSEA  
 Hardstrasse 235  
 8005 Zurich  
 www.alice.ch  
 Bureau FFA  
 Tél. +41 44 319 71 63  
[ada@alice.ch](mailto:ada@alice.ch)

## 3. Filière de formation et titre

### 3.1 Filière de formation

#### Filière de formation pour la formation d'études ES

La filière de formation et le titre figurent sur le diplôme dans la langue officielle pertinente.

### 3.2 Titre de la profession

La réussite de la formation donne droit au titre protégé de<sup>1</sup>

Français	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formatrice d'adultes diplômée ES</li> <li>• formateur d'adultes diplômé ES</li> </ul>
Allemand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diplomierte Erwachsenenbildnerin HF</li> <li>• diplomierter Erwachsenenbildner HF</li> </ul>
Italien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formatrice d'adulti diplomata SSS</li> <li>• formatore d'adulti diplomato SSS</li> </ul>

La traduction en anglais figure dans les suppléments au diplôme, mais n'est pas un titre protégé.

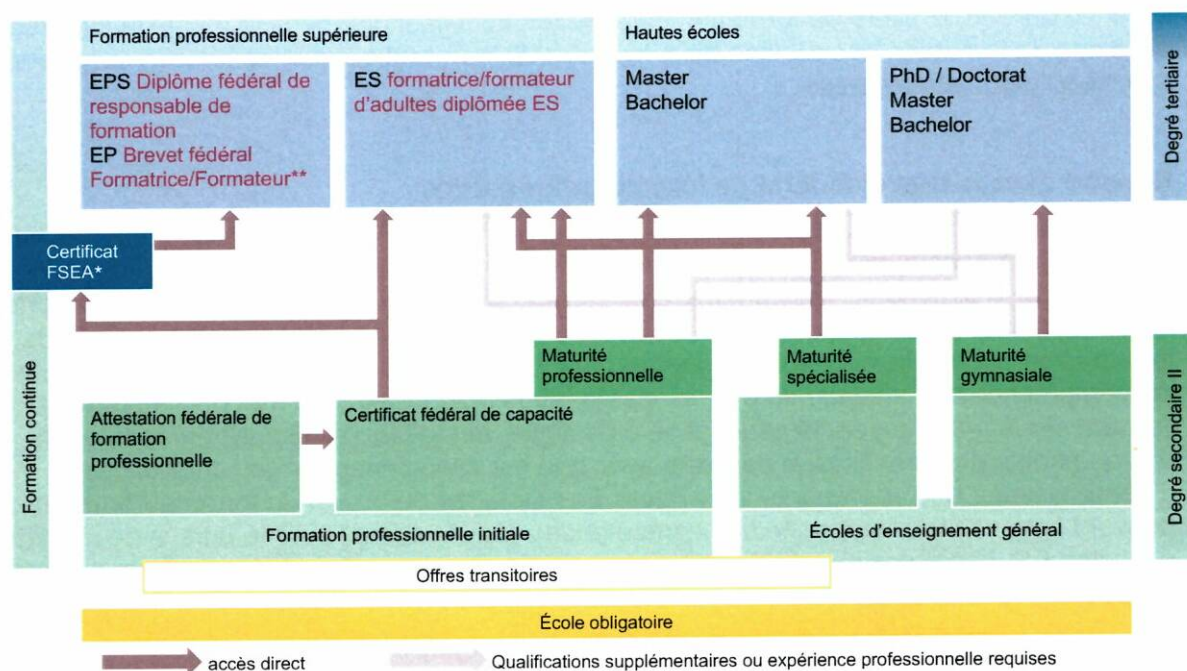
Anglais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advanced Federal Diploma of Higher Education in Adult Education</li> </ul>
---------	---

<sup>1</sup> Le titre est conforme à l'annexe 1 (art. 6 et art. 8, al. 3) 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 [https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2017/10/mivo-hf-11-9-17.pdf.download.pdf/MiVo-HF\\_DE.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2017/10/mivo-hf-11-9-17.pdf.download.pdf/MiVo-HF_DE.pdf)

## 4. Positionnement

### 4.1 Positionnement dans le système éducatif

Dans le système de la formation professionnelle, la profession de formatrice ou de formateur d'adultes diplômé(e)s se situe au niveau tertiaire, sous le terme générique de « Formation professionnelle supérieure ».



- \* Le certificat de la fédération (certificat de la FSEA, niveau I du système modulaire de la formation des formatrices et formateurs, FFA) est un titre non formel. Dans la formation des adultes, il constitue le premier niveau de qualification pour les formatrices et les formateurs. Le certificat fait partie du système modulaire menant au brevet fédéral de formatrice / formateur (niveau II du système modulaire de la formation des formatrices et formateurs, FFA).
- \*\* Les compétences du brevet fédéral de formatrice / formateur correspondent, pour l'essentiel, aux compétences de la formatrice / du formateur pour adultes ES au niveau micro.

La situation dans l'environnement et les possibilités de développement sont expliquées en détail ci-dessous.

#### Situation dans l'environnement et possibilités de développement pour les formatrices et formateurs d'adultes

La filière d'études de formatrice / formateur d'adultes ES ouvre la voie dans le travail de formation avec des adultes aux personnes ayant suivi des formations et formations continues à titre professionnel.

En tant qu'expertes et experts de la formation, les formatrices et formateurs d'adultes sont des spécialistes de l'apprentissage et de l'enseignement avec des adultes. Leur compétence dans

les questions de formation est étroitement liée à leur compétence en tant qu'experte ou expert dans un autre domaine spécialisé. Leur formation reflète, synthétise et flexibilise leur expertise professionnelle. Le portefeuille d'une formatrice ou d'un formateur pour adultes comprend en particulier des compétences conceptuelles et organisationnelles, l'aptitude à conseiller professionnellement des particuliers, des groupes ou des organisations et à assumer la direction technique de projets. Les formatrices et les formateurs d'adultes acquièrent la capacité d'agir en se fondant sur des théories ; elles/ils réfléchissent aux concepts scientifiques et élargissent ainsi leur compréhension pour ceux-ci et pour leur développement étayé par la recherche. L'utilisation ciblée et critique de cette capacité est indispensable pour la pratique dans le domaine de la formation des adultes.

Dans ce qui suit, la filière de formation des adultes ES est située dans le contexte d'autres diplômes de formation des adultes dans le cadre de la formation professionnelle supérieure et au niveau des hautes écoles.

### **Rapport avec le brevet fédéral de formateur/formatrice**

La filière de formation d'adultes de niveau ES développe les compétences nécessaires au travail de formation avec les adultes, au niveau micro, méso et macro. Le niveau micro désigne le niveau de la situation d'enseignement et d'apprentissage concrète, le niveau méso porte sur l'organisation et le curriculum et le niveau macro désigne le niveau sociopolitique (voir ch. 5.1 : Introduction et définitions). La formation menant au brevet fédéral est principalement axée sur les compétences au niveau micro et, en partie, au niveau méso. Elle met principalement l'accent sur la planification, la conception didactique, la réalisation, le suivi et l'évaluation d'événements d'apprentissage concrets ainsi que sur l'accompagnement de groupes d'apprentissage et d'apprenants individuels. Les titulaires du brevet de formateur/formatrice peuvent faire valider l'intégralité des compétences déjà attestées pour le cursus de formation d'adultes ES. Les domaines de compétences qui se recoupent dans les deux formations sont notamment les suivants :

- Planifier des activités de formation et d'apprentissage
- Mener des activités de formation et d'apprentissage
- Évaluer les activités de formation et d'apprentissage
- Interagir avec les participants dans le processus d'apprentissage
- Accompagner les apprenants individuellement, en mettant l'accent sur le soutien et les processus d'apprentissage
- Diriger et modérer des groupes
- Concevoir des activités de formation et d'apprentissage axées sur les compétences et le transfert
- Réfléchir à leurs propres actions professionnelles et les développer continuellement
- Mettre en œuvre des normes éthiques

### **Rapport avec le diplôme fédéral de responsable de formation**

Le diplôme fédéral de responsable de formation EPS se distingue du diplôme de formatrice / formateur d'adultes ES par des priorités différentes en termes de contenu. Les responsables de formation travaillent dans le domaine de la gestion de la formation et assument ainsi des responsabilités de direction dans l'organisation de l'entreprise. L'examen professionnel fédéral supérieur (EPS) de responsable de formation s'adresse généralement aux personnes qui disposent déjà d'une expérience professionnelle de plusieurs années et qui souhaitent se spécialiser dans le domaine de la gestion de la formation. La formation ES est en revanche plus généraliste et plus large ; elle s'adresse à des personnes qui ont des expériences diverses en



tant que formatrices et formateurs et qui souhaitent se qualifier de manière complète pour des tâches complexes dans le domaine de la formation d'adultes. Grâce à leurs compétences didactiques, les formatrices et les formateurs d'adultes assument la direction technique de la formation des adultes. L'activité d'experte/expert de la formation est ici au premier plan.

Dans certains domaines de compétence, les compétences des formatrices et des formateurs d'adultes coïncident avec celles des responsables de formation. Il s'agit principalement des suivantes :

- Développer, évaluer et réviser des concepts de formation
- Positionner et communiquer les offres de formation à l'interne et à l'extérieur
- Planifier, diriger, évaluer et déléguer des projets de formation
- Participer au développement de l'organisation et aux processus de changement
- Mettre en œuvre des normes éthiques dans le quotidien professionnel

### **Rapport avec les formations de niveau haute école**

Les filières d'études des hautes écoles en rapport avec la formation des adultes contiennent des parts plus ou moins importantes d'introduction aux méthodes, techniques et processus scientifiques et se conçoivent donc en premier lieu comme un approfondissement du travail scientifique. Le cursus pour la formation d'adultes ES vise en revanche à former des généralistes professionnels. Outre le développement de compétences pour une action guidée par la théorie et réfléchi dans la pratique de la formation, ces généralistes acquièrent également la capacité de mettre en œuvre les connaissances scientifiques dans les différents domaines d'application de la formation d'adultes.

### **Perspectives de développement pour les formatrices et les formateurs d'adultes ES**

Le domaine de la formation d'adultes est en pleine évolution et le restera. Il continuera à permettre des carrières intéressantes, mais exigera toujours un complément de compétences, voire une réorientation ou un changement d'orientation.

Une spécialisation professionnelle avec des formations continues correspondantes est possible en vue d'une spécialisation technique et didactique spécifique ou en vue d'une fonction particulière dans le domaine de la formation d'adultes, comme la politique de formation, le coaching, la supervision et le développement organisationnel. En font également partie les compétences en matière de direction d'organisations de formation avec un accent sur la gestion de la formation, telles qu'elles peuvent être acquises dans le cadre de l'examen professionnel supérieur de responsable de formation.

Les hautes écoles spécialisées et hautes écoles universitaires proposent à la fois des filières en formation d'adultes ou dans des domaines connexes (psychologie appliquée, travail social, développement organisationnel, etc.). Les hautes écoles concernées décident de l'admission à de telles filières et de la prise en compte des acquis, comme par ex. pour le diplôme de formatrice ou de formateur d'adultes ES.

## 5. Profil professionnel

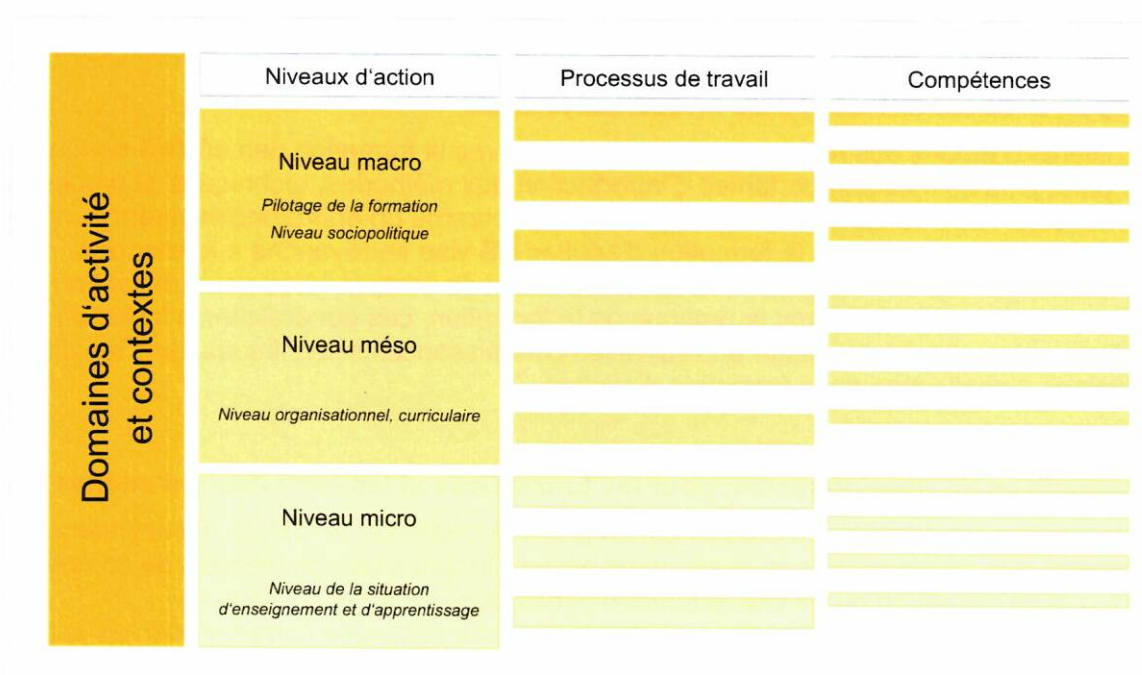
### 5.1 Introduction et définitions

Le présent plan d'études cadre repose sur la structure représentée dans le schéma ci-dessous :

Niveau macro : niveau sociopolitique (bases normatives)

Niveau méso : niveau organisationnel, curriculaire

Niveau micro : niveau de la situation d'apprentissage



#### Niveaux d'action

Les niveaux macro, méso et micro permettent de classer les tâches et les activités des formatrices et formateurs d'adultes au sein des champs d'activité et de les traduire en processus de travail. L'attribution de différents processus de travail à des niveaux déterminés n'est pas toujours démarqué avec précision car ceux-ci se rapportent les uns aux autres et se recoupent en partie.

#### Processus de travail

Les domaines d'activité des formatrices et formateurs d'adultes sont structurés par des processus de travail, auxquels sont associées des compétences professionnelles. Ils permettent de traiter avec succès les processus de travail décrits.

## Compétences

Les formatrices et formateurs d'adultes assument un rôle central dans le développement d'offres de formation axées sur les compétences. L'objectif est de préparer les personnes aux exigences actuelles et futures du champ d'action respectif ainsi que de permettre, d'initier et de promouvoir les compétences opérationnelles nécessaires. Dans les concepts actuels de pédagogie professionnelle, la compétence opérationnelle professionnelle n'est pas assimilée à une qualification purement technique. Erpenbeck, von Rosenstiel, Grote, Sauter<sup>2</sup> définissent la compétence comme une condition ou une disposition interne d'un individu, qui n'est pas directement observable, et qui lui permet d'agir et de s'organiser de manière autonome. Il n'existe pas de définition homogène de la compétence dans le débat scientifique. Les concrétisations suivantes de la notion de compétence sont importantes pour le présent plan d'études cadre.

Les êtres humains sont dotés de ressources multiples. On entend par là les connaissances, les expériences, des habilités pratiques, les aptitudes personnelles et les attitudes. L'être humain utilise ces ressources dans des situations d'action, ce qui le lie aux conditions de la situation. Par conséquent, la compétence est comprise comme une « *capacité à établir des relations entre la personne et son environnement* », ce qui met en évidence le fait que la compétence opérationnelle est basée « *sur une multitude de connaissances, de valeurs, d'expériences, de capacités et de motivations à agir* »<sup>3</sup>.

Cette conception de la compétence correspond également à celle du psychologue du travail français Guy Le Boterf. Les compétences sont générées à partir de ressources (connaissances, attitudes, expériences, aptitudes) et mises à l'épreuve dans des situations concrètes<sup>4</sup>. Cette action réussie et visible est appelée performance, qui permet de conclure à une éventuelle compétence existante. Dans cette compréhension, la compétence est le potentiel de pouvoir maîtriser certaines situations quotidiennes et professionnelles à l'aide de ressources utilisées dans la pratique.

---

<sup>2</sup> Erpenbeck / von Rosenstiel / Grote / Sauter (2003) (éd.) : Manuel d'évaluation des compétences. Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart ; cité dans Hundenborn 2005.

<sup>3</sup> Hundenborn 2005

<sup>4</sup> Le Boterf 1997, cité par Schubiger 2013, p. 21

## 5.2 Domaine d'activité et contexte

### Domaine d'activité

Les formatrices et formateurs d'adultes assument des tâches variées dans des domaines d'activité différenciés. Les cinq principaux domaines d'activité dans lesquels les formatrices et formateurs d'adultes sont principalement actives/actifs sont décrits ci-dessous :

#### Domaine d'activité Formation et formation continue à titre professionnel

La formation et formation continue à titre professionnel se font par le biais d'offres de formation très diverses dans le cadre de la formation professionnelle initiale, de la formation continue à des fins professionnelles, de la formation professionnelle supérieure et de l'enseignement niveau haute école. Elles qualifient pour les activités professionnelles les plus diverses et débouchent sur des diplômes formels et non formels. En font en outre partie des offres de formation qui préparent à une activité professionnelle, introduisent de nouvelles méthodes et techniques de travail ou permettent une spécialisation ou une réorientation professionnelle.

Les filières et les cours de formation et formation continue à titre professionnel sont proposés par des institutions de formation privées et publiques, des écoles professionnelles, des écoles supérieures et des hautes écoles ainsi que par des associations professionnelles et des organisations d'employeurs. Dans la formation professionnelle, les entreprises sont également considérées comme des lieux d'apprentissage importants.

#### Domaine d'activité Formation continue en entreprise

Dans le cadre du développement du personnel, de multiples formes de formation continue en entreprise et d'apprentissage sur le lieu de travail sont établies. Il s'agit par exemple de mesures de formation pour l'introduction et le développement professionnel de collaboratrices et de collaborateurs, pour la préparation à une nouvelle fonction ou pour l'accompagnement aux changements dans l'entreprise et le développement de la culture d'entreprise. En outre, des offres visant à introduire de nouvelles techniques et méthodes de travail en font également partie. Ces offres sont soit planifiées et réalisées par les entreprises et les sociétés elles-mêmes, soit déléguées à des individus, des entreprises et des institutions qui réalisent ces mesures de formation au sein ou en dehors de l'entreprise.

#### Domaine d'activité Formation à l'intégration sociale et professionnelle

L'intégration sociale et professionnelle comprend les offres de formation destinées aux personnes qui, pour diverses raisons, ne sont temporairement ou durablement pas intégrées dans le monde du travail ou ne participent pas à la vie sociale. Ces personnes n'ont peut-être pas acquis de diplômes reconnus ou ne disposent pas des compétences de base correspondantes. Les mesures de formation pour l'intégration professionnelle des personnes sans emploi, les offres pour les personnes de langue étrangère ou les cours pour l'acquisition de compétences de base favorisent les possibilités d'intégration. Parmi ces mesures figurent également les formations de rattrapage pour les diplômes professionnels et les formes de bilan de compétences. Les organes responsables de ces offres sont souvent des associations, des organisations du monde du travail ou des services publics.

### **Domaine d'activité Formation pour le renforcement des compétences quotidiennes et le développement personnel**

Les offres de formation sur la planification budgétaire, la compétence à se présenter en public, l'éducation, la santé, l'utilisation des technologies, etc. aident les personnes à faire face aux situations quotidiennes. Au sens large, elles comprennent également des offres pour l'acquisition de langues étrangères, le développement personnel, l'élargissement des compétences créatives ou des cours sur des thèmes scientifiques et sociaux. En outre, dans une compréhension élargie, des mesures de formation visant à développer les potentiels individuels, à gérer les changements sociaux, l'ambiguïté et la complexité en font également partie. De telles offres sont développées et prises en charge par des institutions privées et publiques ainsi que par des prestataires de cours à vocation lucrative.

### **Domaine d'activité Formation à l'engagement social**

Dans le cadre de mouvements et de groupements sociaux (syndicats, organisations environnementales, associations de loisirs, partis politiques, associations, etc.), des thèmes sont abordés qui soutiennent l'engagement pratique et fournissent des connaissances de base. On pense ici par exemple à la formation des membres des autorités, des personnes de confiance dans les entreprises et des collaboratrices et collaborateurs dans le travail bénévole.

### **Exercice de la profession**

Les formatrices et formateurs d'adultes sont actives/actifs en tant que formatrices, formateurs, directrices et directeurs d'études dans des institutions de formation initiale et continue, en tant qu'expertes et experts en formation dans des organisations et des entreprises ou en tant que formatrices et formateurs d'adultes indépendants. Leur travail se concentre sur le développement, l'évaluation et l'amélioration des processus éducatifs et de qualification, principalement dans le domaine de la formation initiale et continue. Pour ce faire, elles/ils conçoivent des offres de formation exigeantes en tenant compte des évolutions technologiques, économiques, politiques et sociales et les positionnent dans des organisations ou sur le marché. Elles/ils conseillent les organisations dans la mise en place d'un concept général de formation et des procédures de validation ou de qualification correspondantes. Dans les organisations de formation, elles/ils prennent en charge la mise en place et l'établissement de systèmes de qualité et accompagnent leur mise en œuvre. Elles/ils dirigent des filières de formation et des groupes de projet et assument la responsabilité du développement des filières de formation. Par ailleurs, elles/ils participent au discours scientifique et prennent ainsi part à la réflexion et au changement de la formation des adultes.

Les formatrices et les formateurs d'adultes disposent de compétences professionnelles étendues dans un domaine thématique, une discipline scientifique, une profession (ou un champ professionnel) ou un domaine de la vie. Sur la base de cette expertise, elles/ils sont spécialisé(e)s dans la planification et la gestion de processus d'apprentissage complexes et durables, dans la conception d'offres de formation adaptées aux besoins et dans le soutien des processus de transfert entre la théorie et la pratique (et inversement entre la pratique et la théorie). Elles/ils développent continuellement leurs compétences en tant qu'expertes et experts en formation grâce à la réflexion sur leurs actions professionnelles et à leur expérience croissante.

### Action éthique professionnelle

Les formatrices et formateurs d'adultes sont conscient(e)s de leur rôle conceptuel dans le contexte du travail. Elles/ils permettent un apprentissage tout au long de la vie<sup>5</sup>, protègent l'intégrité des participantes et des participants, encouragent la diversité dans toutes ses dimensions possibles. Les formatrices et formateurs d'adultes abordent les participantes et les participants d'égal(e) à égal(e), conçoivent leur activité de formation à l'écart de tout jugement et réfléchissent aux différents rôles de pouvoir. Les différentes orientations en matière de valeurs sont vues comme des chances et transformées par un changement de perspective. Les processus d'enseignement et d'apprentissage ne sont pas considérés en premier lieu comme des activités de transmission, mais plutôt comme des activités de facilitation.

### Contribution de la profession à la société, à l'économie, à la nature et à la culture

Dans leurs champs d'activités décrits ci-dessus, les formatrices et formateurs d'adultes assument un rôle central dans le développement et la direction d'offres de formation initiale et continue d'adultes. Des professionnel(le)s bien qualifié(e)s, qui ont acquis leurs compétences professionnelles et personnelles par le biais de formations initiales et continues de qualité et qui continuent à les développer en permanence, constituent la base indispensable au développement permanent d'entreprises et d'organisations performantes. La formation<sup>6</sup> n'est pas seulement une condition essentielle à la prospérité économique des organisations et des entreprises, mais aussi une base pour une utilisation soigneuse des ressources naturelles. Les formatrices et formateurs d'adultes encouragent le comportement écologique de leurs participants et la prise de conscience de la durabilité de leurs actions ainsi que de la préservation de la richesse culturelle de notre société. Les formatrices et formateurs d'adultes s'engagent dans leur travail pour l'ancrage de valeurs fondamentales dans la société.

---

<sup>5</sup> Dans le concept d'apprentissage tout au long de la vie, les formatrices et formateurs d'adultes soutiennent, par leur travail de formation, l'activation de toutes les ressources de leurs participants afin de promouvoir l'apprentissage autodirigé, informel et autonome. L'objectif du travail de formation est « ... l'acquisition de compétences de conception innovantes et alternatives dans le cadre d'un apprentissage tout au long de la vie qui associe travail, loisirs et formation en tant que qualification politique et sociale clé pour faire face aux exigences futures du changement » (Neuhäuser 1994, p. 340)

<sup>6</sup> Le terme de formation est utilisé ici dans un sens large : « ... La formation doit prendre en compte le développement de toutes les capacités humaines. En font partie, outre les possibilités cognitives, la formation de compétences artisanales et techniques ainsi que le développement des possibilités de relations interpersonnelles, des capacités de perception, de création et de jugement esthétiques et des capacités de décision et d'action éthiques et politiques. Dans ce sens, la formation ou la culture générale ne désignent pas un ensemble de matières générales, mais l'acquisition par les individus des connaissances et des compétences, des attitudes et des comportements nécessaires pour s'orienter, survivre et façonner notre monde. » (E. Gruber, 2006)

### 5.3 Aperçu des compétences

Niveau macro : pilotage de l'éducation	Processus de travail	Compétence					
	<b>A</b> Encourager le développement de la formation.	A1 Analyser l'évolution de la société et les tendances et en tirer des positions pour la politique de la formation.	A2 Relever le besoin en matière de formation et élaborer des profils professionnels.	A3 Développer des règlements d'examens, des plans d'études cadres et d'autres procédures de qualification et prescriptions normatives.	A4 Formuler des idées directrices et des principes didactiques.	A5 Développer et mettre en œuvre des procédures de reconnaissance des compétences acquises de manière formelle et informelle.	
	<b>B</b> Développer et assurer la qualité de la formation.	B1 Développer des concepts de qualité pour les organisations de formation et formuler des objectifs en matière de qualité.	B2 Planifier des projets de qualité, les mettre en œuvre et les évaluer.	B3 Développer des concepts et des instruments d'évaluation et les vérifier périodiquement.	B4 Planifier les processus d'évaluation dans les organisations.	B5 Collecter et analyser des données et en rendre compte aux actrices et acteurs impliqué(e)s ainsi qu'aux services responsables.	B6 Évaluer les résultats d'évaluations et les mettre en œuvre dans des développements conceptuels et organisationnels.
	<b>C</b> Mettre en œuvre des normes éthiques dans le quotidien professionnel.	C1 Encourager et occasionner l'apprentissage tout au long de la vie.	C2 Percevoir consciemment la diversité, l'utiliser de manière constructive et orienter son action professionnelle loin de tout préjugé.	C3 Respecter les différentes orientations de valeurs et changer de perspectives.	C4 Comprendre les processus d'enseignement et d'apprentissage comme la création de possibilités et aborder les participantes et les participants comme ses pairs.	C5 Garantir l'égalité de chances.	C6 Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable.

<b>Niveau méso : niveau de l'organisation et du curriculum</b>	<b>Processus de travail</b>						
	<b>D Développer des concepts de formation.</b>	<b>D1</b> Observer les tendances de la formation et relever les contenus de la formation, les formes d'apprentissage et les groupes cibles actuels dans le paysage professionnel.	<b>D2</b> Réaliser des analyses de l'organisation et de l'environnement à l'aide d'instruments adéquats et en tirer des conclusions en ce qui concerne le besoin de l'organisation en matière de formation.	<b>D3</b> Clarifier le mandat social et institutionnel et définir son propre rôle vis-à-vis des mandants, des formatrices et formateurs et des groupes cibles.	<b>D4</b> Réaliser des analyses de besoins et de nécessités en matière de formation au moyen d'instruments appropriés et en déduire les compétences opérationnelles nécessaires qui en résultent.	<b>D5</b> Définir les points conceptuels, financiers et organisationnels centraux d'une offre de formation en tenant compte des prescriptions institutionnelles et des critères de qualité dans l'organisation.	<b>D6</b> Développer le concept didactique sur la base des connaissances scientifiques pertinentes et des prescriptions didactiques de l'institution et définir, dans celui-ci, la structure du contenu et les canaux d'apprentissage utilisés.
	<b>E Développer les curricula, les mettre en œuvre et les évaluer.</b>	<b>E1</b> Tenir compte des directives et des lignes directrices, des normes et des standards en vigueur dans le domaine d'enseignement concerné lors de la mise en œuvre des directives conceptuelles dans le curriculum.	<b>E2</b> Décrire les situations de travail pertinentes des groupes professionnels et en déduire les compétences opérationnelles nécessaires pour la formation.	<b>E3</b> Associer aux compétences les ressources nécessaires (connaissances, attitudes, expériences, aptitudes) et les structurer en domaines d'apprentissage pertinents.	<b>E4</b> Structurer les contenus des domaines d'apprentissage dans un déroulement logique d'apprentissage et permettre ainsi un traitement systématique et approfondi des contenus.	<b>E5</b> Mettre en œuvre les modules d'apprentissage, les formes d'apprentissage et les heures d'apprentissage définis dans le concept pour l'élaboration des contenus des domaines d'apprentissage ou des compétences partielles et opérationnelles.	<b>E6</b> Développer des procédures de qualification pour le soutien à l'apprentissage et l'évaluation formative et sommative des résultats d'apprentissage.



Niveau méso : niveau de l'organisation et du curriculum	Processus de travail	Compétence				
		E7 Mettre en œuvre et piloter des processus de formation complexes, conformément au curriculum.	E8 Évaluer la mise en œuvre des curricula et des séquences de la formation et planifier des mesures pour leur développement ultérieur.			
<b>F</b> <b>Positionner les offres de formation au sein de l'organisation et dans le contexte de celle-ci.</b>	F1 Axer les offres de formation sur les besoins de l'économie, de la société et de la politique en matière de formation.	F2 Analyser le marché de la formation par domaines spécialisés concrets, comparer les différentes institutions prestataires et définir les potentiels du marché.	F3 Axer les offres de formation sur la stratégie de l'organisation et les harmoniser avec le développement interne.	F4 Développer des stratégies de marketing et planifier des mesures de communication.		

Niveau méso : niveau de l'organisation et du curriculum	Processus de travail	Compétence					
	<b>G</b> <b>Piloter des projets de développement et des groupes de travail dans le domaine de la formation.</b>	<b>G1</b> Saisir la situation de départ et les conditions cadres, formuler les objectifs du projet et planifier le déroulement du projet.	<b>G2</b> Piloter le déroulement du projet et surveiller le respect de la planification.	<b>G3</b> Documenter et évaluer les projets. Relever les facteurs de succès et les points critiques afin de contribuer à la gestion du savoir au sein de l'organisation.	<b>G4</b> Accompagner et soutenir les processus de développement dans les organisations par des mesures de formation.	<b>G5</b> Diriger des groupes de projet et des groupes de travail en fonction des objectifs, des processus et des ressources, en tenant compte de la culture de l'information, de la communication et de l'organisation.	<b>G6</b> Concevoir son propre rôle de leader de manière transparente, traiter les résistances et les conflits d'intérêts au sein du groupe de manière à trouver des solutions.
<b>H</b> <b>Conseiller les organisations, les équipes et les individus dans les questions de formation et de formation continue.</b>	<b>H1</b> Conseiller les institutions et les organisations du monde du travail dans les questions de formation générales.	<b>H2</b> Conseiller les organisations dans le développement d'offres et de programmes de formation.	<b>H3</b> Conseiller les formatrices et les formateurs dans les questions en relation avec leur travail de formation concret.				

<b>Niveau micro : niveau de la situation d'enseignement et d'apprentissage</b>	<b>Processus de travail</b>	<b>Compétence</b>					
	<b>I Planifier des sessions de formation.</b>	<b>I1</b> Planifier des sessions de formation en tenant compte des prescriptions conceptuelles et en s'appuyant sur des concepts actuels et des modèles didactiques du champs professionnel.	<b>I2</b> Sélectionner des contenus pertinents et actuels en relation avec les compétences et les ressources à acquérir et les placer dans un contexte utile pour le groupe cible concerné.	<b>I3</b> Structurer des situations d'apprentissage avec des objectifs d'apprentissage, des méthodes et des outils, des tâches et des formes de travail, en tenant compte des relations et des rôles ainsi que des conditions et des besoins des participantes et des participants.	<b>I4</b> Concevoir la démarche didactique dans le but d'une confrontation active avec les contenus et d'un encouragement à l'apprentissage autonome.	<b>I5</b> Assurer les résultats, vérifier les acquis et planifier le transfert à l'aide de concepts et de méthodes appropriés.	<b>I6</b> Prévoir des formes d'apprentissage basées sur les médias et la technologie pour structurer le processus d'apprentissage.
		<b>I7</b> Intégrer des réflexions relevant de la didactique professionnelle dans la planification de sessions de formation.					

<b>Niveau micro : niveau de la situation d'enseignement et d'apprentissage</b>	<b>Processus de travail</b>	<b>Compétence</b>					
	<b>J Mettre en œuvre des sessions de formation et les évaluer.</b>	<b>J1</b> Intégrer les expériences potentielles et liées aux thèmes ainsi que les connaissances préalables des participantes et des participants aux processus d'apprentissage.	<b>J2</b> Concevoir un environnement d'apprentissage qui permet aux participantes et aux participants d'apprendre et d'obtenir des résultats de manière autonome.	<b>J3</b> Tenir compte des caractéristiques professionnelles, culturelles et spécifiques au genre des participantes et des participants dans la réflexion sur le contenu et la conception de formes d'apprentissage et adapter la planification de la situation d'apprentissage en fonction des circonstances.	<b>J4</b> Guider les processus de travail et les étapes d'apprentissage et utiliser différentes formes d'apprentissage de manière axée sur le processus d'apprentissage et les objectifs.	<b>J5</b> Utiliser des méthodes axées sur l'action dans les situations d'apprentissage complexes.	<b>J6</b> Renforcer les aptitudes des participantes et des participants à mener des réflexions et à concevoir des processus d'apprentissage individuels et autogérés et les développer.
		<b>J7</b> Évaluer les sessions d'apprentissage et les développer davantage grâce aux résultats obtenus.	<b>J8</b> Organiser des sessions d'apprentissage et les animer.				

<b>Niveau micro : niveau de la situation d'enseignement et d'apprentissage</b>	<b>Processus de travail</b>	<b>Compétence</b>					
	<b>K</b> <b>Saisir et évaluer les résultats d'apprentissage et les compétences.</b>	<b>K1</b> Utiliser les procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage.	<b>K2</b> Évaluer les compétences et les performances d'apprentissage, donner un retour aux participantes et aux participants et convenir avec eux des besoins d'apprentissage ultérieurs et des étapes d'apprentissage correspondantes.	<b>K3</b> Concevoir des formes et des tâches d'apprentissage dans la perspective de l'octroi de titres de formation définis.	<b>K4</b> Réfléchir au rôle de qualifiante ou de qualifiant et intégrer en particulier les tensions avec les rôles de conseillère/conseiller et d'accompagnatrice/accompagnateur.	<b>K5</b> Instruire les participantes et les participants dans la saisie et la documentation de leurs expériences et des processus et compétences qu'elles contiennent afin qu'ils puissent servir de base à leur développement ultérieur.	
	<b>L</b> <b>Guider et accompagner les groupes dans les processus d'apprentissage et de développement.</b>	<b>L1</b> Réfléchir à son propre concept de pilotage et le mettre en œuvre en veillant à la bonne utilisation des ressources.	<b>L2</b> Concevoir un pilotage transparent et le reprendre sur la base d'accords clairs sur les objectifs, les valeurs et les normes avec le groupe d'apprentissage.	<b>L3</b> Percevoir les processus de groupe dans les groupes d'apprentissage et de travail en se basant sur la théorie et soutenir les processus de clarification et de décision pour une coopération orientée vers les objectifs avec des interventions adéquates.	<b>L4</b> Percevoir les tensions et les conflits et inciter au traitement des conflits en ayant recours à un large répertoire de formes d'action.	<b>L5</b> Percevoir les comportements et les processus de communication qui entravent l'apprentissage dans les groupes d'apprentissage et soutenir un traitement orienté vers la solution par des interventions différenciées.	

Niveau micro : niveau de la situation d'enseignement et d'apprentissage	Processus de travail	Compétence					
	<b>M</b> <b>Accompagner et encourager les personnes dans les processus d'apprentissage et les parcours de formation.</b>	<b>M1</b> Accompagner et conseiller les personnes dans leurs processus d'apprentissage et de formation de manière orientée sur les objectifs, les solutions et les ressources et sur la base d'une compréhension claire et transparente de leur rôle.	<b>M2</b> Observer le comportement d'apprentissage des personnes à l'aide d'instruments appropriés, convenir de leurs besoins de développement et de leurs objectifs dans le cadre d'un dialogue et offrir un soutien pour la mise en place de stratégies d'apprentissage et de travail utiles.	<b>M3</b> Montrer aux personnes à conseiller les voies de formation et les titres tout en tenant compte de leur situation personnelle et de leurs ressources tant financières que temporelles.			

## 5.4 Niveau d'exigences

### 5.4.1 Niveau d'exigences au niveau macro

<p><b>Processus de travail A</b></p> <p>Encourager le développement de la formation</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes relèvent le besoin de qualification et de formation dans leurs champs de travail. Pour ce faire, elles/ils analysent les développements actuels dans la société et la politique de la formation ainsi que leurs conséquences sur les changements dans le domaine d'activité concerné. Sur la base de ces analyses complexes, elles/ils développent des profils professionnels et de qualification et conseillent les organisations du travail dans le développement de règlements d'examens, de plans d'études cadres et de procédures de qualification. Elles/ils formulent des principes didactiques généraux sous forme d'idées directrices pour des concepts de formation et conçoivent des procédures pour la reconnaissance des compétences acquises de manière formelle et informelle. Leur travail forme la base pour établir les procédures du développement individuel des compétences dans les organisations et pour qu'elles soient appliquées dans la formation et la formation continue de spécialistes au sens de mesures relevant de l'économie de la formation.</p> <p>Les formatrices et formateurs d'adultes conçoivent des projets de développement de manière autonome, recherchent des coopérations et s'engagent dans des initiatives visant à promouvoir l'éducation et la formation continue des adultes. Elles/ils entretiennent des contacts avec les associations sectorielles et/ou d'intérêts pertinentes et participent aux démarches et aux processus de formation d'opinion en matière de politique de la formation.</p>
<p><b>Processus de travail B</b></p> <p>Développer et assurer la qualité de la formation</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes mettent sur pied un système d'assurance et de développement de la qualité adéquat. Elles/ils élaborent des bases techniques pour l'assurance qualité des processus de formation et établissent dans leurs organisations des procédures et systèmes correspondants pour différentes situations et différents niveaux (offres, processus d'apprentissage, processus administratifs et organisationnels). Elles/ils coordonnent et surveillent l'application correcte de ces systèmes d'un point de vue professionnel.</p> <p>Les formatrices et formateurs d'adultes développent des concepts et des instruments d'évaluation et planifient les processus d'évaluation correspondants dans leurs domaines d'activité, en tenant compte des directives et de la culture de l'institution. Les évaluations portent sur différents niveaux (input, processus, output, transfert, etc.) et paramètres (efficacité, efficience, etc.). Elles/ils vérifient périodiquement les procédures établies et les développent.</p> <p>Elles/ils évaluent et analysent les données recueillies et rédigent des rapports détaillés afin d'informer les acteurs et les parties prenantes concernés des résultats et des changements possibles. Sur la base de ces résultats, elles/ils élaborent des mesures pour développer les processus de formation et discutent de la mise en œuvre de ces mesures avec les acteurs et parties prenantes concernés.</p>

	<p>En tant que responsables, les formatrices et formateurs d'adultes dirigent des comités internes de qualité ou participent à des comités externes de développement de la qualité. Elles/ils participent à des échanges sur la qualité de la formation au-delà des frontières institutionnelles et discutent des évolutions possibles.</p>
<p><b>Processus de travail C</b></p> <p>Mettre en œuvre des normes éthiques dans le champ professionnel</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes sont conscient(e)s de leur rôle structurant dans le contexte du travail et, partant, de leur influence. Elles/ils permettent l'apprentissage tout au long de la vie en soutenant, par leur travail de formation, l'activation de toutes les ressources de leurs participantes et participants et en encourageant ainsi l'apprentissage autodirigé, autonome et informel.</p> <p>En tant que responsables d'équipes de projet et de groupes de formation, elles/ils perçoivent la diversité comme une ressource précieuse, encouragent l'intérêt pour les expressions et différences culturelles et utilisent cette ressource de manière constructive pour atteindre les objectifs.</p> <p>Les formatrices et formateurs d'adultes abordent leurs participantes et participants en tant qu'individus autonomes et responsables, respectent les différentes orientations de valeurs et permettent l'égalité des chances. Elles/ils considèrent les processus d'enseignement et d'apprentissage qu'elles/ils organisent comme des processus coopératifs, comme une offre d'apprentissage et de recherche communs, plutôt que comme une activité de transmission avec une différence de savoir et de pouvoir correspondante.</p>

#### 5.4.2 Niveau d'exigences au niveau méso

<p><b>Processus de travail D</b></p> <p>Développer des concepts de formation</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes réalisent des concepts de formation orientés sur la pratique et durables pour des entreprises et des organisations. Elles/ils s'appuient sur des profils professionnels existants, sur des analyses de champs professionnels ou les élaborent elles-mêmes/eux-mêmes.</p> <p>Lors de l'élaboration de concepts éducatifs ambitieux, elles/ils s'inspirent des principes de la gestion stratégique. Elles/ils utilisent des instruments appropriés d'analyse de l'organisation et de l'environnement. Pour ce faire, elles/ils tiennent compte des normes et de la culture de l'organisation, mais aussi de sa position sur le marché. Sur le marché correspondant, elles/ils évaluent les besoins et les demandes du public cible et développent le concept stratégique et didactique sur cette base. Ce faisant, elles/ils veillent à l'actualité, à la cohérence, à la durabilité et au ciblage ainsi qu'à la conformité avec les directives et les conditions-cadres. Elles/ils justifient les concepts par des connaissances scientifiques et des exigences économiques.</p> <p>Les formatrices et les formateurs d'adultes accompagnent le développement de concepts généraux dans les organisations en les conseillant.</p>
--	---



<p><b>Processus de travail E</b></p> <p>Développer les curricula, les mettre en œuvre et les évaluer</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes développent, mettent en œuvre et évaluent des curricula dans leur domaine de spécialisation en tant que lignes directrices concrètes pour les offres de formation. Elles/ils le font de manière autonome en se référant aux prescriptions des concepts de formation supérieurs ainsi qu'aux compétences opérationnelles dérivées des situations de travail. Elles/ils organisent les contenus attribués aux compétences opérationnelles dans un déroulement structuré qui permet un traitement systématique, approfondi et durable.</p> <p>Elles/ils tiennent compte de la fonction de pilotage des curricula et veillent à ce que les formatrices et formateurs puissent en déduire des structures et des instructions didactiques essentielles pour leur travail d'enseignement. Pour ce faire, elles/ils définissent le volume des heures d'apprentissage pour les domaines d'apprentissage et décrivent l'intention et l'orientation des modules et des formes d'apprentissage. Si nécessaire, elles/ils complètent les curricula par des documents destinés aux formatrices et formateurs et/ou aux participant(e)s ainsi que par différentes formes de matériel pédagogique.</p> <p>Les formatrices et formateurs d'adultes définissent les procédures de qualification sur la base de profils de qualification valides. Elles/ils déterminent des critères et des indicateurs pour l'évaluation des compétences en tenant compte de la fiabilité, de l'adéquation et de la rentabilité de la procédure.</p>
<p><b>Processus de travail F</b></p> <p>Positionner les offres de formation au sein de l'organisation et dans le contexte de celle-ci.</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes positionnent les offres de formation de manière adéquate, tant au sein de l'organisation qu'à l'extérieur de celle-ci, sur le marché. Elles/ils suivent activement les évolutions dans leur domaine de travail et en déduisent des mesures pour leur propre domaine de formation. Elles/ils conçoivent des offres de formation et des mesures intégrées dans celles-ci sur la base des tendances économiques, culturelles, sociales et de la politique de formation et adaptent l'offre de formation en conséquence. Ce faisant, elles/ils tiennent compte de l'évolution du marché de l'éducation dans leur domaine spécifique concret et formulent un potentiel de marché possible comme base de décision professionnelle pour la direction de l'organisation.</p> <p>En collaboration avec les instances déterminantes de l'organisation, elles/ils adaptent les mesures de formation à l'orientation et aux objectifs stratégiques de l'organisation. Elles/ils soutiennent les processus de changement internes à l'organisation par des mesures de formation appropriées.</p> <p>Les formatrices et formateurs d'adultes développent une stratégie de marketing, planifient et surveillent les mesures de marketing et de communication pour les offres de formation et les services, de manière autonome ou en collaboration avec les services internes correspondants. Pour ce faire, elles/ils utilisent également les possibilités offertes par la communication numérique. Elles/ils représentent leur organisation lors de manifestations, de projets de développement et d'événements d'information ainsi que vis-à-vis d'organisations du monde du travail, d'organisations partenaires et de services publics.</p>

<p><b>Processus de travail G</b></p> <p>Piloter des projets de développement et des groupes de travail dans le domaine de la formation</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes dirigent des projets et des groupes de travail dans le cadre de leur rôle de responsables de disciplines. Elles/ils assument la responsabilité de la planification, de la gestion des ressources et de la réalisation des projets. Elles/ils surveillent attentivement le déroulement des projets et procèdent à des ajustements lorsque les conditions externes ou internes changent. Elles/ils assument la responsabilité de la coopération efficace d'une équipe de projet ou d'un groupe de travail et utilisent les différentes cultures et la diversité des perspectives des participantes et des participants comme une ressource pour atteindre un résultat optimal. En cas de perturbations de la capacité de travail de groupes de projet et de travail, elles/ils interviennent de manière adéquate sur la base de leurs connaissances des processus de dynamique de groupe et des stratégies de résolution des conflits.</p> <p>Dans des situations spécifiques, la gestion des formatrices et formateurs fait également partie de leurs tâches. Elles/ils assument leur rôle de leader de manière transparente et responsable. Les formatrices et formateurs d'adultes définissent l'engagement de leurs collaboratrices et collaborateurs en fonction de leur potentiel et conviennent d'objectifs et de tâches communs. En s'engageant pour le bien-être du personnel, elles/ils assument une responsabilité essentielle pour une culture d'entreprise qui soutient ses collaboratrices et collaborateurs.</p>
<p><b>Processus de travail H</b></p> <p>Conseiller les organisations, les équipes et les individus dans les questions de formation initiale et continue</p>	<p>En tant qu'expertes et experts en formation, les formatrices et formateurs d'adultes conseillent les organisations et les équipes dans la conception, la mise en place et le positionnement de mesures de formation initiale et continue. En outre, elles/ils accompagnent les formatrices et formateurs dans leur travail de formation en leur proposant différentes formes de conseils pratiques. Selon la situation, elles/ils utilisent pour cela des concepts tels que l'intervision, la supervision de groupe ou le conseil individuel.</p>

### 5.4.3 Niveau d'exigences au niveau micro

<p><b>Processus de travail I</b></p> <p>Planifier des sessions d'apprentissage</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes planifient des sessions d'apprentissage dans leur propre domaine de spécialisation, en mettant en œuvre des concepts de formation et des directives curriculaires adaptés à la situation. Elles/ils conçoivent et structurent des situations et des unités d'apprentissage en tenant compte des personnes qui participent et de leurs ressources. Elles/ils clarifient au préalable les conditions cadres institutionnelles et normatives du mandat et possèdent les compétences techniques, didactiques et andragogiques nécessaires pour concevoir des activités de formation initiale et continue cohérentes.</p> <p>Elles/ils identifient le contexte du groupe d'apprentissage concerné, que ce soit en termes d'activité professionnelle ou de vie quotidienne, et le mettent en relation avec les compétences et contenus prescrits. En utilisant les moyens appropriés, elles/ils structurent les phases d'apprentissage et définissent des formes d'interactions sociales et d'organisation adéquates. Elles/ils tiennent compte des conditions temporelles, spatiales et techniques (médias) et planifient les processus permettant d'atteindre les objectifs d'apprentissage, de développer les compétences requises ou de traiter le thème choisi. Selon la situation d'apprentissage, elles/ils planifient des contextes d'apprentissage ouverts et agiles, qui sont définis plus précisément avec les participantes et les participants, ou des séquences structurées avec des formes d'apprentissage définies. Elles/ils disposent d'un large répertoire de méthodes et comprennent leurs effets et limites, ce qui leur permet de tenir compte des différentes conditions préalables et des préférences des groupes d'apprentissage. Lors du développement d'environnements d'apprentissage, elles/ils veillent, lorsque cela s'avère judicieux, à ce que les processus soient orientés sur les compétences et fournissent des offres de transfert de la pratique et dans la pratique.</p> <p>Les phases d'apprentissage ainsi que les processus y afférents sont planifiés en utilisant des moyens didactiques efficaces et consignés par écrit.</p> <p>Elles/ils donnent aux participantes et aux participants des retours sur leurs prestations et progrès dans le processus d'apprentissage et prennent le rôle d'expertes et d'experts lors du processus de qualification axé sur les compétences dans leur propre domaine spécifique.</p>
--	--

<p><b>Processus de travail J</b></p> <p>Mettre en œuvre et évaluer des sessions d'apprentissage</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes mettent en œuvre des parcours de formation complexes et des unités d'apprentissage individuelles. Elles/ils portent leur attention sur l'apprentissage, les possibilités d'apprentissage et les obstacles à l'apprentissage et gèrent le processus d'apprentissage en étroite coopération avec leurs participantes et participants.</p> <p>Elles/ils mettent en œuvre la planification à l'aide de formes d'apprentissage, de méthodes et de médias appropriés en fonction de la situation et des possibilités des apprenants et adaptent leur planification de manière flexible à chaque situation.</p> <p>Elles/ils utilisent des méthodes, des tâches d'apprentissage et des missions de manière à poursuivre des objectifs d'apprentissage et à développer des compétences de manière continue, efficace et efficiente. Dans le courant de la session d'apprentissage, elles/ils observent leurs participantes et participants, évaluent l'état de leur apprentissage et procèdent à des adaptations du processus d'enseignement/d'apprentissage en fonction de la situation.</p> <p>Dans leur travail, les formatrices et formateurs d'adultes récoltent régulièrement le feedback des participantes et participants et développent continuellement leur propre activité de formation.</p> <p>Elles/ils mettent en œuvre des stratégies d'assurance qualité et de développement prédéfinies dans leur domaine de compétence, choisissent des procédures et des instruments d'évaluation appropriés, interprètent les résultats et prennent les mesures qui s'imposent.</p>
<p><b>Processus de travail K</b></p> <p>Saisir et évaluer les résultats d'apprentissage et les compétences</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes saisissent, dans leur propre domaine de spécialisation, les résultats d'apprentissage et les compétences acquises par leurs participantes et participants comme base pour l'organisation des processus d'apprentissage ultérieurs. Elles/ils guident les participantes et les participants dans la réflexion sur leurs expériences et leurs progrès d'apprentissage en vue de planifier d'autres étapes d'apprentissage. Elles/ils conçoivent pour leurs unités de formation des procédés de qualification axés sur les compétences et valides, qu'elles/ils réalisent de manière objective et fiable. Elles/ils assument le rôle d'expertes et d'experts dans les procédures de qualification axées sur les compétences dans leur propre domaine et les conçoivent de manière professionnelle.</p>
<p><b>Processus de travail L</b></p> <p>Guider et accompagner les groupes dans les processus</p>	<p>Les formatrices et formateurs d'adultes guident et pilotent des groupes dans le cadre de processus d'apprentissage et de développement. Elles/ils contribuent à la mise en place d'une atmosphère d'apprentissage favorable et stimulante. Elles/ils engagent les processus de clarification nécessaires lorsque la capacité de travail du groupe d'apprentissage ou de certains participants et participantes est compromise. Elles/ils sont attentives/attentifs aux tensions et aux conflits entre les participantes et les participants et interviennent de manière appropriée afin de résoudre les conflits et d'optimiser les performances d'apprentissage des participants.</p> <p>Dans ce contexte, elles/ils pratiquent un style d'interaction et de communication favorable et encouragent ainsi une communication et une interaction entre les participantes et les participants, favorisant ainsi l'apprentissage. Elles/ils</p>

<p>d'apprentissage et de développement</p>	<p>conçoivent une relation empreinte d'estime avec les participantes et les participants et soutiennent une telle relation entre eux. Elles/ils alternent de manière flexible et agile leur rôle entre l'animation de groupes et l'accompagnement de participant(e)s individuel(le)s. En demandant un retour, elles/ils réfléchissent en permanence à leur propre comportement de leader et à l'impact de leurs interventions concrètes.</p>
<p><b>Processus de travail M</b></p> <p>Accompagner les personnes dans leurs processus d'apprentissage et leurs parcours de formation</p>	<p>Dans le cadre de leurs offres de formation, les formatrices et formateurs d'adultes conseillent les personnes sur les décisions à prendre concernant leur parcours de formation et les diplômes possibles et utiles. Elles/ils perçoivent les comportements d'apprentissage, reconnaissent les problèmes dans ce contexte et soutiennent les personnes qu'elles/ils encadrent à développer leurs propres solutions aux problèmes. Elles/ils reconnaissent les aptitudes et les progrès de l'apprentissage des personnes accompagnées, mènent des entretiens de soutien et donnent des feedbacks utiles. À l'aide de théories psychologiques sur le succès ou l'échec des situations individuelles, elles/ils tirent des conclusions pour la planification et les actions futures. Pour aider des individus à se développer, des offres d'apprentissage qui contribuent à la sécurité de décision et d'action, et qui invitent à agir de manière responsable sont nécessaires. La mise en œuvre de l'accompagnement de l'apprentissage suppose une ouverture aux nouveaux concepts de rôles, mais aussi le développement d'une conception approfondie de l'encadrement de l'apprentissage. Il s'agit de réfléchir et de développer sans cesse sa propre attitude dans les situations d'accompagnement de l'apprentissage.</p>



## 6. Formes d'offre et heures d'apprentissage

### 6.1 Formes d'offre

Les formatrices et formateurs d'adultes possèdent des compétences combinées, d'une part des compétences spécialisées dans un champ professionnel ou une spécialisation thématique, d'autre part des compétences spécialisées dans les questions de formation. En tant qu'expertes et experts en formation, elles/ils associent leurs compétences professionnelles dans leur domaine d'activité à leurs compétences en matière de formation.

La formation peut être proposée à temps plein ou en cours d'emploi. Tant les filières de formation à temps plein que les filières de formation en cours d'emploi comprennent chacune 5400 heures de formation. Sur ce nombre, 1800 heures de formation doivent être consacrées à l'élargissement des compétences spécialisées dans le champ professionnel concerné, et 3600 heures à l'acquisition des compétences d'experte/expert en formation d'adultes. Les compétences spécialisées dans le champ professionnel sont acquises par une formation ou une formation continue d'au moins 1800 heures au niveau tertiaire ou quaternaire. La condition préalable à la filière de formation est un diplôme de niveau secondaire II ou une qualification équivalente.

Dans le chapitre « 8 Prise en compte des acquis » (p. 37), les modalités de prise en compte des acquis sont énumérées de manière différenciée, tant pour les compétences professionnelles dans le domaine de la formation que pour les compétences spécialisées dans le champ professionnel ou la spécialisation thématique.

## 6.2 Répartition des heures d'apprentissage

### 6.2.1 Répartition des heures d'apprentissage entre les domaines de compétence

Niveau d'action	Processus de travail	Part des heures d'apprentissage*
Niveau macro	A Encourager le développement de la formation B Développer et assurer la qualité de la formation C Mettre en œuvre des normes éthiques dans le quotidien professionnel	18-22 %
Niveau méso	D Développer des concepts de formation E Développer les curricula, les mettre en œuvre et les évaluer F Positionner les offres de formation au sein de l'organisation et dans le contexte de celle-ci G Piloter des projets de développement et des groupes de travail dans le domaine de la formation H Conseiller les organisations, les équipes et les individus dans les questions de formation initiale et continue	38-42 %
Niveau micro	I Planifier des sessions d'apprentissage J Mettre en œuvre et évaluer des sessions d'apprentissage K Saisir et évaluer les résultats d'apprentissage et les compétences L Guider et accompagner les groupes dans les processus d'apprentissage et de développement M Accompagner et encourager les personnes dans les processus d'apprentissage et les parcours de formation	38-42 %

Des thèmes transversaux tels que la compréhension du métier et de la profession, la communication, la compréhension des rôles, la diversité, les principes d'éthique professionnelle et la réflexion sur ses propres actions doivent être pris en compte dans tous les domaines thématiques.

\* Les données se réfèrent au nombre total d'Heures d'apprentissage (voir « 6.2.3 Aperçu du temps d'apprentissage total », p. 35). Chaque niveau d'action doit être traité par une combinaison de temps d'apprentissage par contact, de temps d'apprentissage autonome guidé et de temps d'apprentissage autonome individuel.



## 6.2.2 Répartition du temps d'apprentissage entre les composantes scolaires et pratiques

### Période d'apprentissage en contact

Description	Exemples	Indicateurs essentiels
Séances d'apprentissage analogiques et numériques de groupes complets, de petits groupes ou d'individus avec accompagnement synchrone	Cours en présentiel classique Travaux de groupe encadrés Webinaires synchrones Accompagnement analogique ou numérique d'individus ou de petits groupes	Travail des formatrices et formateurs avec les participant(e)s, compréhensible dans le temps  Heures d'apprentissage des participant(e)s accompagné(e)s par les formatrices et formateurs

### Temps d'apprentissage autonome encadré / dirigé

Description	Exemples	Indicateurs essentiels
Tâches d'apprentissage exigées, réalisées par des individus ou des petits groupes dans un délai donné	Exercices Lecture pré-structurée Tutoriels Vidéos interactives Mandats de recherche Tâches de transfert Tâches pratiques	Lien avec les études de contact Ancrage curriculaire dans le programme d'études Activités d'apprentissage individuelles

### Temps d'apprentissage autonome individuel

Description	Exemples	Indicateurs essentiels
Apprentissage individuel et autogéré, au service de la réalisation des objectifs de la filière de formation	Préparation et suivi Préparation à l'examen Temps d'apprentissage général Approfondissement	Activités d'apprentissage individuelles

### Pratique

Description	Exemples	Indicateurs essentiels
Pratique d'une activité professionnelle pertinente	Activité dans le domaine de la formation (au moins 50 %)	Formation en cours d'emploi Vérification par les prestataires de formation

### Stages

Description	Exemples	Indicateurs essentiels
Travail dans un environnement de travail pratique ou réel, accompagné par des professionnel(le)s et sous la supervision des prestataires de formation	Activité dans le travail de formation avec des adultes, avec accompagnement de professionnel(le)s pour l'acquisition de compétences professionnelles opérationnelles  Collaboration à des projets dans une institution de formation	Formation à plein temps Concept de surveillance des établissements/lieux de stage

### Procédure de qualification

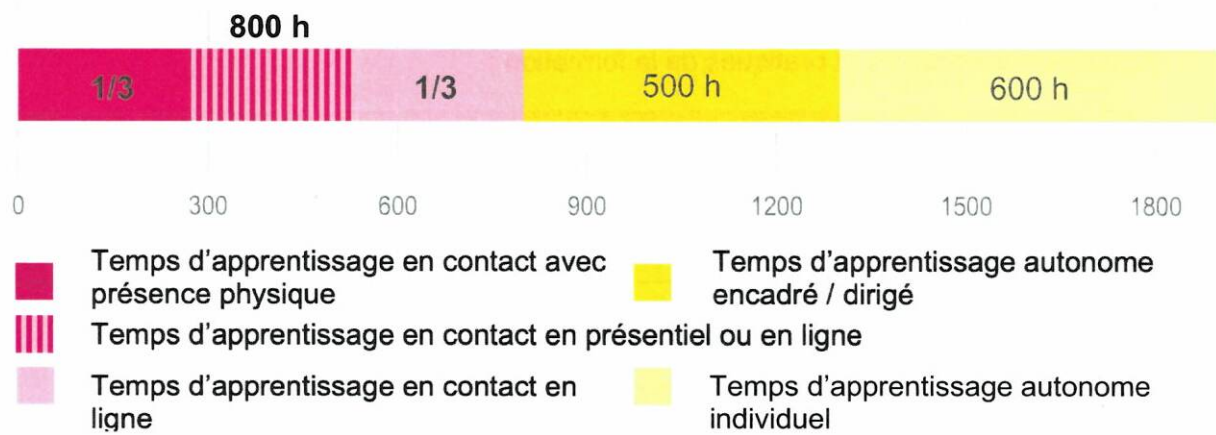
Description	Exemples	Indicateurs essentiels
Procédure de qualification finale	Examens de diplôme Travaux de diplôme	Travaux évalués ; pertinence pour la promotion ; mentionnés dans le règlement d'études avec des données quantitatives (sans préparation à l'examen)

### 6.2.3 Aperçu du temps d'apprentissage total

Le total de 5400 heures d'apprentissage se répartit comme suit entre les différentes composantes scolaires et pratiques de la formation :

Composantes de formation	Heures d'apprentissage	Temps complet	En cours d'emploi
Composantes scolaires concernant la formation d'adultes	Période d'apprentissage en contact*	800 h	800 h
	Temps d'apprentissage autonome encadré / dirigé	500 h	500 h
	Temps d'apprentissage autonome individuel	600 h	600 h
	Procédure de qualification	400 h	400 h
Composantes scolaires concernant la formation spécialisée du champ professionnel**	Temps d'apprentissage en contact et temps d'apprentissage autonome encadré / dirigé et individuel	1800 h	1800 h
Composantes pratiques	Pratique d'une activité professionnelle pertinente accompagnée (au moins 50 %)		Maximum 1300 h
	Stages	Maximum 1300 h	
	<b>Total visé selon art. 3 OCM ES</b>	<b>5400 h</b>	<b>5400 h</b>

- \* La période d'apprentissage en contact peut et doit être réalisée en ligne dans une certaine mesure. Le temps d'apprentissage en contact, qu'il soit physique ou en ligne, doit représenter au moins un tiers du temps total d'apprentissage en contact (cf. figure suivante). Les prestataires sont en outre libres d'augmenter la part du temps d'apprentissage en contact au détriment du temps d'apprentissage autonome encadré / dirigé, c'est-à-dire d'utiliser plus de 800 h de temps d'apprentissage en contact et moins de 500 h de temps d'apprentissage autonome encadré / dirigé.



\*\* Les parts du temps d'apprentissage en contact et du temps d'apprentissage autonome dans les composantes scolaires de la formation spécialisée sont directement réglées et mises en œuvre par les prestataires de formation de la formation spécialisée dans les champs professionnels correspondants et sont donc différentes.

## 7. Admission

### 7.1 Bases

Les prestataires de formation sont responsables de la procédure d'admission et la définissent dans leur règlement d'études en tenant compte des bases légales (LFPr, OFPr, OCM ES et le présent plan d'études cadre).

### 7.2 Conditions d'admission

Sont admis dans la filière à *temps plein* les candidates ou les candidats qui :

- sont titulaires d'un diplôme du degré secondaire II ;
- ont réussi un test d'aptitude.

Sont admis dans la filière *en cours d'emploi* les candidates ou les candidats qui :

- sont titulaires d'un diplôme du degré secondaire II ;
- peuvent justifier d'une activité professionnelle pertinente dans le domaine de la formation d'adultes à hauteur d'au moins 50 % ;
- ont réussi un test d'aptitude.

## 8. Prise en compte des acquis

Les acquis déjà réalisés par les étudiantes et les étudiants admis(es) sont comptabilisés. Les conditions minimales suivantes s'appliquent à la validation des acquis :

Validation de la compétence spécialisée dans le champ professionnel ou dans une spécialisation thématique (d'au moins 1800 heures de formation, voir formation professionnelle dans le tableau sous 6.2.3) :

- Tant pour la filière de formation à temps plein que pour la filière de formation en cours d'emploi, il est nécessaire d'apporter la preuve d'une compétence spécialisée élargie dans le champ professionnel (voir 6.1 Formes d'offre, p. 28).
- Avec la preuve d'un brevet fédéral, d'un diplôme fédéral issu d'un examen professionnel supérieur, d'un diplôme d'une école supérieure, d'un bachelor (BA) ou d'un master (MA) dans un champ professionnel ou une spécialisation thématique, les exigences de la formation spécialisée sont remplies (correspond à une prise en compte de 1800 heures d'apprentissage).
- La prise en compte de 1800 heures d'apprentissage d'autres acquis (p. ex. études postgrades, etc.) est effectuée par les prestataires de formation dans le cadre d'une procédure sur dossier. Les acquis doivent, en règle générale, être fournis au niveau tertiaire.

Prise en compte dans les compétences professionnelles en matière de formation (didactique andragogique) :

- Les compétences en matière de formation acquises avec le brevet fédéral de formateur/formatrice (niveau tertiaire) sont prises en compte à hauteur de 1090 heures de formation.
- La prise en compte d'autres acquis (p. ex. BA, MA, CAS, DAS) est effectuée par le prestataire de formation dans le cadre d'une procédure sur dossier. Les acquis doivent en règle générale être fournis au niveau tertiaire.

Les prestataires de formation élaborent un concept de prise en compte des acquis.

## 9. Coordination des composantes scolaires et pratiques de la formation

Les formatrices et formateurs d'adultes atteignent une employabilité directe sur le marché du travail grâce à une coordination harmonisée des parties scolaires et pratiques de la formation. Elles/ils sont en mesure de combiner leurs compétences dans un domaine spécialisé ainsi que dans un ou plusieurs domaines thématiques avec leurs compétences dans le domaine de la formation. Cela fait d'elles/d'eux des expertes et des experts en formation, très demandé(e)s sur le marché du travail. Le concept à la base de leur formation a pour objectif de permettre une interconnexion optimale entre les contenus théoriques et l'action andragogique concrète.

Pour y parvenir, les étudiantes et les étudiants, en plus de leur formation auprès des prestataires de formation, sont également actives/actifs dans le champ professionnel de la formation des adultes, que ce soit dans le cadre de stages accompagnés ou en tant que collaboratrices et collaborateurs dans une institution de formation. Ces activités professionnelles pratiques approfondissent et complètent les connaissances enseignées et montrent l'application des connaissances théoriques dans le champ d'activité (transfert pratique). Inversement, l'expérience acquise dans l'activité professionnelle pratique fait à son tour l'objet d'une réflexion et s'enrichit de connaissances adéquates (transfert de connaissances).

Les prestataires de formation décrivent dans un concept de formation comment ils coordonnent, dirigent, accompagnent et évaluent de manière ciblée ces processus en coopération avec la pratique professionnelle et comment elles les évaluent dans la procédure de qualification. Pour ce faire, elles ont recours à des instruments didactiques tels que des études de cas, des situations authentiques, des dossiers d'apprentissage, des journaux d'apprentissage ou des rapports de stage. Le concept didactique est concrètement mis en œuvre dans le programme de l'institution.

### Formation en cours d'emploi

Dans le cas de la formation en cours d'emploi, l'activité professionnelle est prise en compte dans la durée de la formation à hauteur de 1300 heures de formation au maximum. Pour que les composantes scolaires de la formation et l'activité professionnelle se complètent efficacement, les conditions cadres suivantes doivent être respectées :

- Une activité professionnelle d'au moins 50 % dans le domaine de la formation est requise.
- Le prestataire de formation indique dans les plans d'études les parts prévues pour le transfert de la pratique et pour le transfert des connaissances, ainsi que les méthodes utilisées pour promouvoir les compétences pratiques de manière systématique et constructive.

### **Formation à temps plein**

Pour les études à temps plein, des stages représentant 1300 heures d'apprentissage sont exigés. Les prestataires de formation édictent un règlement de stage détaillé comprenant au moins les points suivants :

- Choix et organisation des stages,
- Accompagnement des stages par du personnel spécialisé,
- Évaluation qualifiante des stages.

## **10. Procédure de qualification**

### **10.1 Procédure de qualification finale**

La procédure de qualification finale permet de vérifier les compétences du profil professionnel. La procédure de qualification finale comprend :

- a. Un travail de diplôme  
Le travail de diplôme comprend l'élaboration, la justification théorique et la réflexion sur une thématique de la formation d'adultes.
- b. Un entretien d'examen  
L'entretien d'examen porte sur des questions relatives au travail de diplôme ainsi que sur des questions d'éthique professionnelle.

Des expertes et des experts issu(e)s de la pratique participent aux procédures de qualification finales. Ces personnes peuvent être mises à disposition par les organisations du monde du travail.

### **10.2 Conditions d'admission à la procédure de qualification finale**

Les étudiantes et les étudiants sont admis(es) à la procédure de qualification finale s'elles/ils remplissent les conditions fixées dans le règlement d'études du prestataire de formation. Le règlement des études régit notamment :

- les conditions d'admission ;
- le contenu, la forme et le moment des évaluations des performances ;
- la procédure de qualification finale : organisation des épreuves d'examen, y compris les procédures d'évaluation ;

- des conséquences en cas de non-fourniture des prestations requises ;
- la procédure de recours.

### 10.3 Évaluation et pondération des acquis et promotion

Pour l'évaluation des compétences, le prestataire de formation utilise des critères appropriés.

### 10.4 Possibilités de répétition

Si un(e) étudiant(e) échoue à la procédure de qualification finale, il/elle a la possibilité de repasser une fois chaque épreuve.

Si l'une des épreuves n'est pas réussie pour la deuxième fois, la procédure de qualification est définitivement échouée.

### 10.5 Diplôme

Le diplôme de formateur/formatrice d'adultes diplômé(e) ES est délivré lorsque l'étudiant(e) a réussi les deux épreuves de la procédure de qualification finale.

### 10.6 Procédure de plainte

L'étudiant(e) peut faire recours contre une décision de promotion négative ou contre une décision prise lors de la procédure de qualification finale. Le prestataire de formation décrit la procédure de recours dans le règlement d'études.

### 10.7 Interruption / arrêt des études

Les étudiant(e)s qui interrompent ou abandonnent leurs études à la fin d'une phase de formation reçoivent une confirmation du prestataire de formation. Celle-ci renseigne sur la durée des études, le temps de présence, les prestations d'apprentissage fournies, les contrôles de compétences et leur évaluation. En cas de poursuite éventuelle des études dans un délai de cinq ans, les compétences acquises sont prises en compte.



## 11. Dispositions finales

### 11.1 Dispositions transitoires

Les prestataires de formation disposant de filières de formation « Formatrices/formateurs d'adultes diplômées/diplômés ES » déjà reconnues doivent déposer une demande de réexamen de la reconnaissance auprès du SEFRI dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent plan d'études cadre (art. 22 OCM ES).

### 11.2 Entrée en vigueur

Le présent plan d'études cadre entre en vigueur dès son approbation par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.

## 12. Ediction

Édicté par l'organisation faîtière nationale du monde du travail FSEA (Fédération suisse pour la formation continue)

Zurich et Berne, le 25.10.2022 et le



Bernhard Grämiger  
Directeur de la FSEA



Matthias Aebischer  
Président de la FSEA

## 13. Approbation

Approuvé par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.

Berne, le 31. 10. 2022



Rémy Hübschi  
Directeur suppléant  
Chef de la division Formation professionnelle et continue