

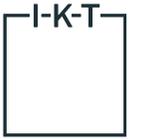
# Profil métier Brevet fédéral de FA 2023 pour consultation

Andreas Schubiger

**Soutien pédagogique professionnel  
Codirecteur, Institut für Kompetenzentwicklung, Training  
und Transfer i-k-t GmbH**

# Processus de réforme : soutien péd. prof.

Andreas Schubiger



# Que s'est-il passé depuis la journée d'échanges FFA 18 (JE FFA)



Sondage auprès des prestataires et des employeurs avec des résultats quantitatifs et qualitatifs /JE FFA 18



Atelier big picture: employeurs et organe responsable  
Validation des résultats du sondage/Développements des variantes



Décision stratégique Commission suisse FFA:  
Choix des variantes/Directives



Ateliers de base: Profil métier et profil de compétences

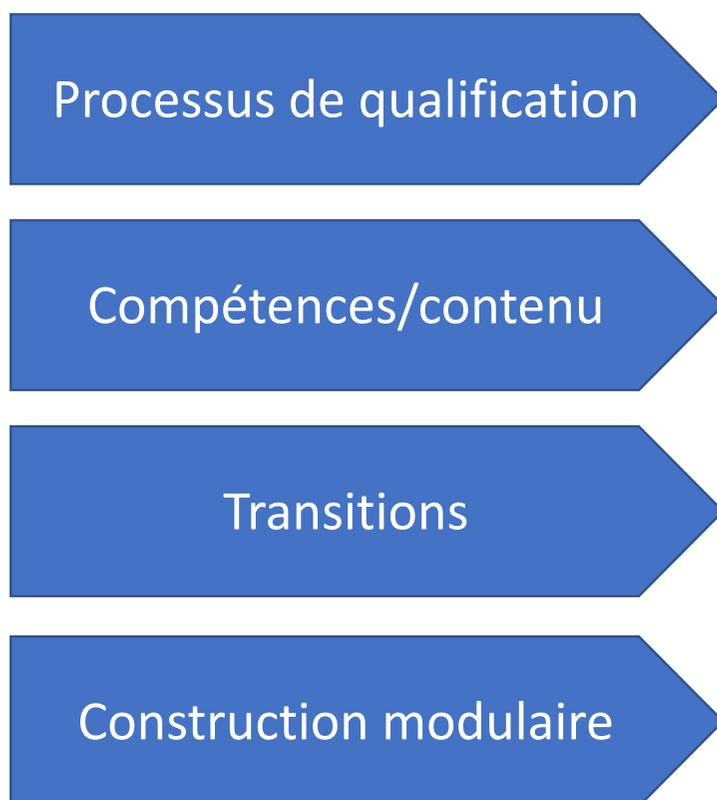


Atelier avec le domaine de la recherche et des sciences sur la FA

# Big picture: Mandat



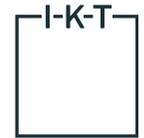
## Systeme modulaire FFA – Modules et qualifications



Niveau 3	Diplôme fédéral Responsable de formation	Formateur/Formatrice d'adultes diplômé/e ES  Procédure de qualification finale  Développement de la formation Développement Curricula Développement de la qualité Positionner l'offre de formation dans l'environnement Animer et accompagner des projets de développement et des équipes Procédure de validation et bilan de compétences Accompagner et conseiller Promouvoir le développement de la formation
	Examen professionnel supérieur	
	FFA D-M6 Gérer des projets dans le domaine de la formation	
	FFA D-M5 Positionner une offre de formation dans son contexte	
	FFA D-M4 Diriger une unité d'organisation	
	FFA D-M3 Développer la qualité de l'offre de formation	
	FFA D-M2 Coordonner et accompagner des offres de formation	
	FFA D-M1 Évaluer et justifier des concepts de formation	
Niveau 2	Brevet fédéral Formateur/Formatrice d'adultes	
	Examen professionnel (validation centralisée)	
	FFA BF-M5 Concevoir des sessions de formation pour adultes	
	FFA BF-M4 Concevoir des offres de formation pour adultes	
	FFA BF-M3 Soutenir des processus d'apprentissage individuels	
	FFA BF-M2 Accompagner des processus de formation en groupe	
Niveau 1	Certificat FSEA Formateur/Formatrice d'adultes	Certificat FSEA Formateur/Formatrice de pratique
	FFA BF-M1 Animer des sessions de formation pour adultes	

# Big picture: Commission suisse FFA

## 6 avril 19



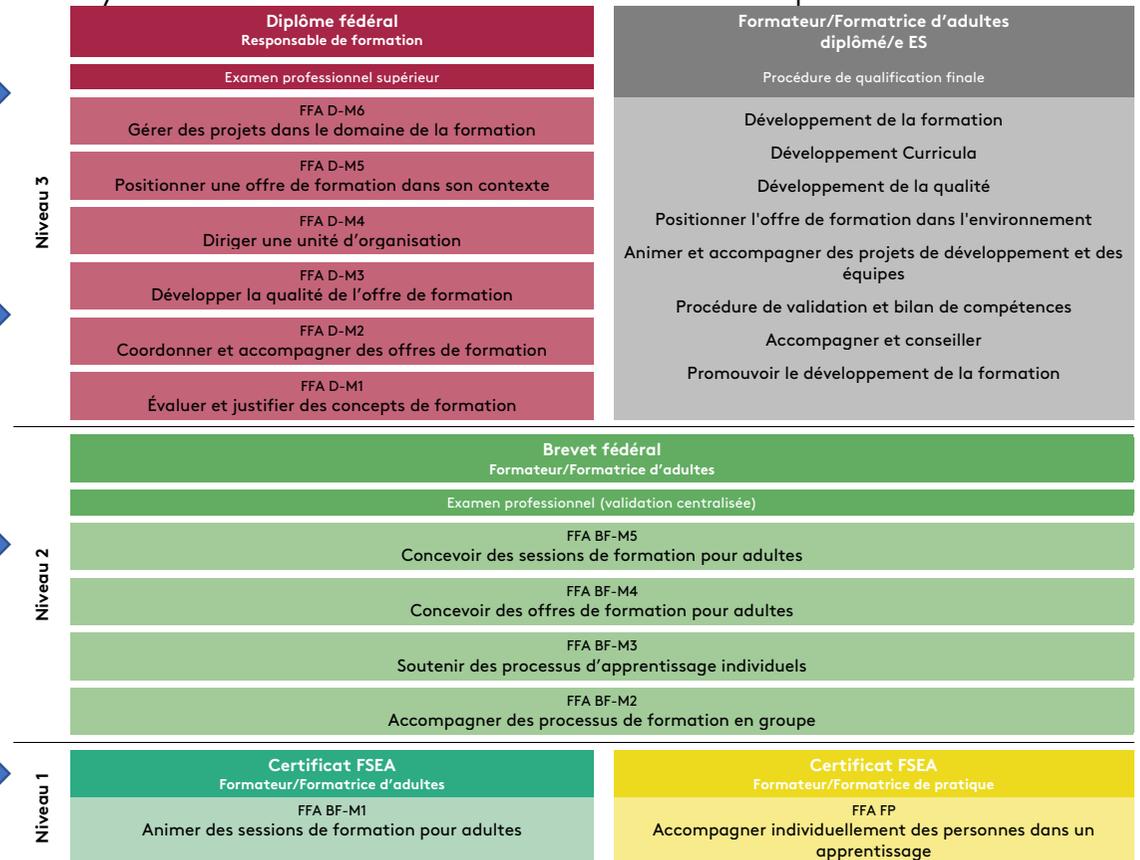
Nouveau processus de qualification  
Module eval. Comp. chez le prestataire  
Vérification centralisée avec performance

Nouveau profil de compétence  
Révisions BF/DFRF (ES)  
Module de FC M1 intégré «Soutien aux  
apprentissage numériques»

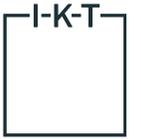
Transitions vers OFPr doivent être prises en  
compte ; Conception de préférence sans  
passerelle

Les 3 niveaux restent  
Système modulaire/Flexibilité  
Besoin de réforme sur tous les niveaux

### Système modulaire FFA – Modules et qualifications



Travail de base avec les employeurs :  
Formation professionnelle et profil de  
compétence

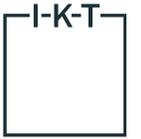


**Profil métier:** avec domaines d'activités, compétences opérationnelles centrales, activité professionnelle et son apport dans la société, l'économie, la nature et la culture.

**Aperçu des compétences opérationnelles** groupées selon les domaines de compétences

**Niveau de qualification** avec des critères de performance (en aval)

# Méthodologie des ateliers



- Modération
- Consensus



# Résultats



Profil métier Brevet fédéral de formateur/trice d'adultes

Vision d'ensemble des compétences opérationnelles du brevet fédéral

Profil métier du Diplôme fédéral de responsable de formation (DFRF)

Vision d'ensemble des compétences opérationnelles de l'examen professionnel supérieur



## Projet comme base de discussion à la Journée d'échanges FFA pour le profil professionnel du Diplôme fédéral de responsable de formation DFRF

### Champ professionnel :

Les responsables de formation travaillent dans différents contextes de travail, par exemple

- en tant que directeur d'un département de formation dans une entreprise ou une organisation
- en tant que gestionnaire de petites ou moyennes institutions de formation spécialisées
- en tant que gestionnaire d'une subdivision dans une grande entreprise ou une organisation qui, en plus d'autres services, offre également des mesures de formation
- en tant que directeur/trice général/e d'une unité spécialisée dans le domaine de la formation ou d'une entreprise ou d'une organisation active dans la formation continue
- en tant que consultants indépendants pour le développement de concepts de formation et de formation continue dans les entreprises ou pour des mesures de formation à grande échelle
- en tant qu'experts pour la validation et la reconnaissance des acquis dans le cadre de la formation et de la formation continue des professionnels
- en tant que chef(fe) de projet pour des projets de formation complexes dans le domaine de la politique de formation ou des affaires.

### Les responsables de formation développent, évaluent et révisent des concepts de formation :

Ils/elles développent des concepts didactiques et des programmes de formation, justifient les mesures de formation et assurent leur développement et leur mise en œuvre. Ils/elles évaluent de manière réaliste les possibilités des scénarios d'enseignement transmis numériquement et en tiennent compte dans leur planification. Lors de la conception, ils/elles tiennent compte des références du matériel pédagogique et des biographiques des destinataires.

### Ils/elles gèrent des offres de formation :

Ils/elles gèrent des offres de formation stimulants et assurent la mise en œuvre de ces offres auprès des acteurs concernés. Ils/elles assurent la mise en œuvre de ces offres et contrôlent en permanence la mise en œuvre de ces offres. Ils/elles assurent la mise en œuvre de ces offres et contrôlent en permanence la mise en œuvre de ces offres. Ils/elles assurent la mise en œuvre de ces offres et contrôlent en permanence la mise en œuvre de ces offres.

### Ils/elles sont responsables de la qualité :

Ils/elles mettent en place un système d'assurance qualité approprié, organisent et dirigent l'évaluation des processus de formation et des processus organisationnels. Ils/elles dirigent des comités de développement de la qualité, évaluent les résultats de l'évaluation et élaborent des mesures appropriées pour assurer la qualité des offres de formation.

**Ils/elles tiennent compte des besoins commerciaux de l'organisation :** Ils/elles fixent des objectifs annuels et des plans de travail pour leur unité organisationnelle et sont responsables des budgets et des comptes annuels. Des actions entrepreneuriales sont basées sur les lignes directrices et les stratégies de l'organisation.

**Ils/elles assument la responsabilité du personnel dans le domaine de la formation :** Ils/elles embauchent du personnel et accompagnent, évaluent et favorisent leur développement. Ils/elles assument la responsabilité d'une coopération orientée vers les objectifs d'une équipe et attribuent des contrats à des organismes internes ou externes.

**Ils/elles positionnent et communiquent les offres de formation en interne et en externe :** Ils/elles conçoivent les mesures de formation sur la base des évolutions et tendances économiques, culturelles, sociales et éducatives et adaptent leurs offres de formation aux besoins correspondants. Ils/elles utilisent les processus de communication dans leur organisation et les adaptent si nécessaire. Ils/elles sont responsables des mesures de marketing et de communication pour les produits et services de leur région. Ils/elles utilisent les nouvelles possibilités offertes par les technologies numériques de communication et de marketing.

**Ils/elles dirigent et évaluent des projets :** Ils/elles planifient des projets, assurent leur financement, les accompagnent et obtiennent des résultats. Ils/elles s'appuient sur les ressources disponibles et négocient avec des partenaires externes. Ils/elles planifient des projets, assurent leur financement, les accompagnent et obtiennent des résultats. Ils/elles s'appuient sur les ressources disponibles et négocient avec des partenaires externes.

**Ils/elles participent aux processus stratégiques :** Ils/elles participent à la mise en œuvre de la stratégie au sein de l'organisation et contribuent à façonner la culture dans leur organisation. Ils/elles participent à la mise en œuvre de la stratégie au sein de l'organisation et contribuent à façonner la culture dans leur organisation.

**Ils/elles participent aux processus stratégiques :** Ils/elles effectuent des analyses de la situation et développent des actions de formation dans le cadre de la stratégie. Ils/elles représentent leur organisation ou leur entreprise à l'extérieur et participent à la coopération interinstitutionnelle.

### Activité professionnelle :

Les responsables de formation travaillent de manière indépendante ou dans un contexte institutionnel dans la gestion et la consultation d'organisations et de projets de formation. Leur travail se concentre sur le développement, l'évaluation et l'amélioration des structures et des conditions-cadres pour les processus de formation et de qualification, en particulier dans la formation initiale et continue. Pour ce faire, ils/elles conçoivent des mesures de formation stimulantes qui tiennent compte des évolutions technologiques, économiques, politiques et sociales et les positionnent dans l'entreprise et sur le marché. Ils/elles gèrent des départements de formation ou des organismes de formation en termes de personnel et de financement. La base est fournie par leurs compétences complètes dans le domaine professionnel respectif, ainsi qu'une compétence didactique et conceptuelle moderne. Ils/elles développent continuellement leurs compétences en leadership en réfléchissant à leurs actions professionnelles et à leur expérience croissante.

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

Les responsables de formation jouent un rôle central dans la gestion et le développement des organismes de formation pour la formation initiale et la formation continue des adultes. Des spécialistes qualifiés qui développent en permanence leurs compétences techniques et personnelles par le biais d'une formation et d'une formation continue de haute qualité constituent un pilier central pour les entreprises prospères à valeur ajoutée correspondante. Il s'agit là d'une condition préalable essentielle à la gestion prudente de nos ressources naturelles et au développement et à la préservation de notre richesse culturelle. Par leur travail, les responsables de formation favorisent l'ancrage de ces valeurs dans la société.

Voir les documents

## Projet comme base de discussion à la Journée d'échanges FFA pour le profil du Brevet fédéral formateur/trice d'adultes (BF): Aperçu des compétences opérationnelles

Aperçu des compétences opérationnelles :

Domaines de compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences
<b>Planifier des activités de formation et d'apprentissage au niveau micro</b>	Mettre en œuvre des lignes directrices sur les programmes de formation et les institutions dans le cadre d'une planification sommaire d'une activité de formation ou d'un soutien à l'apprentissage	Transférer la planification sommaire dans la planification détaillée, en tenant compte des prérequis des apprenants et des conditions cadres	Formuler des objectifs d'apprentissage opérationnels à partir des compétences données	Documenter les unités d'apprentissage d'une manière axée sur le projet	Planifier les activités		Développer des unités d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs d'apprentissage
	Planifier des formes de communication analogiques et numériques pour le soutien à l'apprentissage	Planifier des examens des résultats d'apprentissage	Mettre en œuvre des paramètres d'apprentissage mixtes (blended learning)				

Voir les documents

## Projet comme base de discussion à la Journée d'échanges FFA pour le profil professionnel du Diplôme fédéral de responsable de formation DFRF: Aperçu des compétences opérationnelles

Aperçu des compétences opérationnelles : basé sur l'ancien profil de compétence et sur les résultats des ateliers

Domaines de compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences	Compétences
<b>Développer, évaluer et réviser les concepts de formation</b>	Développer et évaluer des concepts didactiques	Élaborer et évaluer des plans et des programmes de formation en collaboration avec les différentes parties prenantes	Établir des concepts de formation en prenant en compte les besoins, l'espace de vie et la biographie des destinataires et en les basant sur des résultats scientifiques	Évaluer les outils d'enseignement et d'apprentissage, les médias et l'infrastructure	Examiner et utiliser les possibilités des scénarios d'enseignement		
<b>Diriger des offres de formation complexes</b>	Évaluer les programmes de formation et les prestations offertes	Assumer la responsabilité des offres de formation		Prendre des mesures de qualification	Sélectionner et intégrer les procédures appropriées pour la reconnaissance des acquis de formation dans l'organisation	Concevoir la planification, de la communication et l'organisation des programmes en utilisant les possibilités des technologies numériques	
<b>Établir et assumer la responsabilité de la gestion de la qualité</b>	Assurer la qualité des programmes de formation	Assurer la mise en œuvre, surveiller et coordonner les mesures d'assurance qualité	Élaborer et examiner périodiquement les concepts et les instruments d'évaluation	Analyser les résultats de l'évaluation	Prendre des mesures à partir des résultats de l'évaluation	Responsabiliser les certifications QM	Diriger des organismes de formation et de développement de la qualité

Voir les documents

Ce qui manque encore :



**Niveau d'exigences avec :**

- Situations de travail par domaine de compétences.
- Objectifs de performance par compétence opérationnelle (base pour les évaluations des compétences et la vérification centralisée).

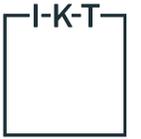
*Sera développé après les travaux de ce jour!*

# Ce qui change structurellement:



- Domaines de compétence avec des compétences opérationnelles affûtées
- Affinement du brevet fédéral et du DFRF (démarcation)
- Niveaux 1 et 2 encore plus en spirale et curriculaire (les compétences seront développées sur les 2 niveaux : du simple au complexe)

# Où se trouvent les plus importantes différences de contenu



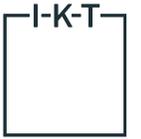
- Recentrage plus fort sur l'accompagnement de formation.
- Niveau 2 avec un accent mis sur l'enseignement et l'apprentissage – La conception des offres sera déplacée au niveau 3.
- Les supports numériques ainsi que la communication et la collaboration transmises numériquement seront intégrés dans tous les niveaux.
- Considération de la numérisation lors du développement de programme, l'organisation et la communication au niveau 3.

# Questions mises en consultation I



1. Les deux profils professionnels au niveau Brevet fédéral (niveau 2) et DFRF (niveau 3) sont-ils suffisamment différenciés l'un de l'autre ?
2. Les deux profils professionnels se concentrent explicitement sur les domaines de la formation professionnelle initiale et continue, de la formation professionnelle continue en entreprise et de l'enseignement et de la formation professionnelle supérieure. A votre avis, les domaines d'activité sont-ils tous décrits dans les deux profils professionnels ou manque-t-il des domaines d'activité pertinents ?

# Questions mises en consultation II



3. La plupart de ces profil métiers avec leurs compétences décrivent la situation actuelle en fonction de leur origine. Sont-ils en mesure d'anticiper les tendances des années à venir ?
4. A-t-on décrit des compétences qui, à votre avis, perdront de leur importance dans les années à venir ?

# Questions mises en consultation III

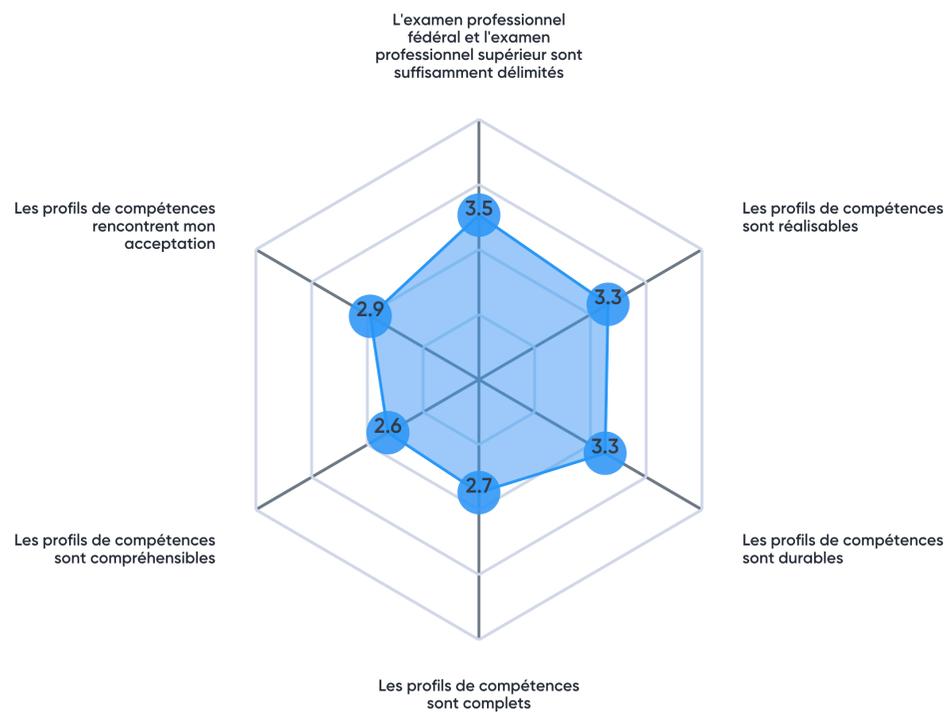


5. Les profils métiers manquent-ils de compétences pertinentes pour faire face à la pratique actuelle ?
6. Les profils métiers manquent-ils de compétences pertinentes pour faire face aux tendances futures?

# **Table ronde**

## **Thématique: PROFIL MÉTIER**

# Estimation Profil Métier



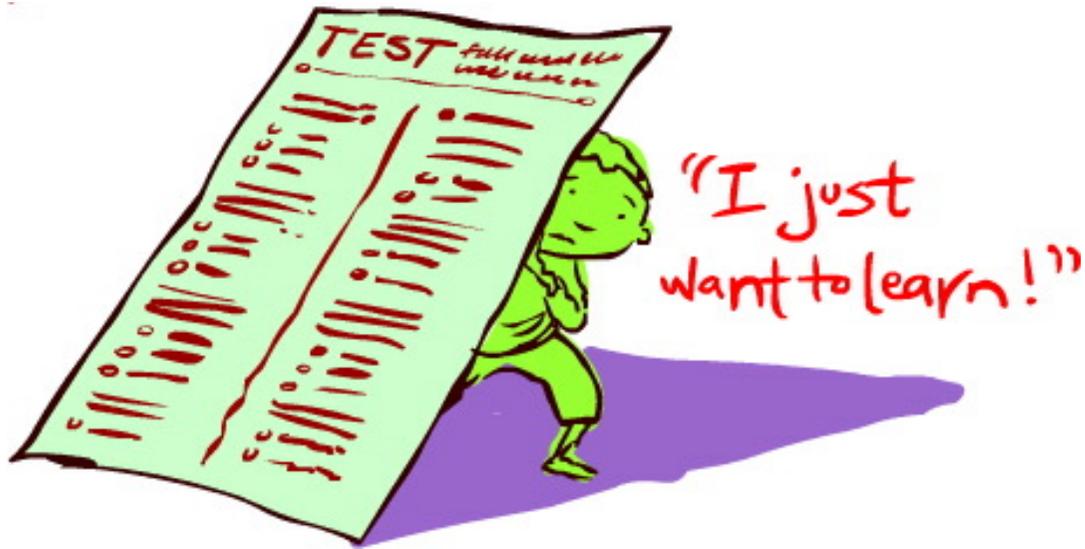
# Baromètre de l'humeur (Mentimeter)

1. L'examen professionnel fédéral et l'examen professionnel supérieur sont suffisamment délimités !
2. Le passage de la conception des offres au niveau 3 fait sens !
3. Le profil métier du brevet fédéral de FA est exhaustif !
4. Le profil métier du DFRF est exhaustif !
5. La prise en compte de la numérisation sur les 3 niveaux est suffisante !
6. Le recentrage sur l'accompagnement de formation pour les niveaux 1 et 2 est compréhensible!

# Table ronde

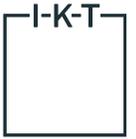
## Thématique: PROCÉDURE DE QUALIFICATION

# Celui qui forme évalue



WELCOME TO THE CULT OF STANDARDIZED TESTING: NO CHILD WILL BE LEFT BEHIND.

# Examens actuels/évaluations des compétences



Travail de diplôme  
Discussion sur ce travail  
Tâches d'évaluation

Travail de diplôme  
Examen pratique

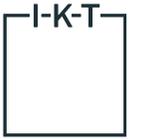
Seconde vérification centralisée des évaluations des compétences 2-5

Evaluations des compétences écrites (modules 2-4)  
Visite de pratique documentée avec réflexion

Démonstration de pratique  
documentée avec réflexion

Evaluation des compétences écrite  
avec colloque ou visite de pratique

# Exigence organe responsable /SEFRI

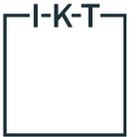


- 1. Au niveau du module:** Evaluations de compétences pour le certificat modulaire
- 2. Vérification centralisée :** Examen orienté performance

# **Table ronde**

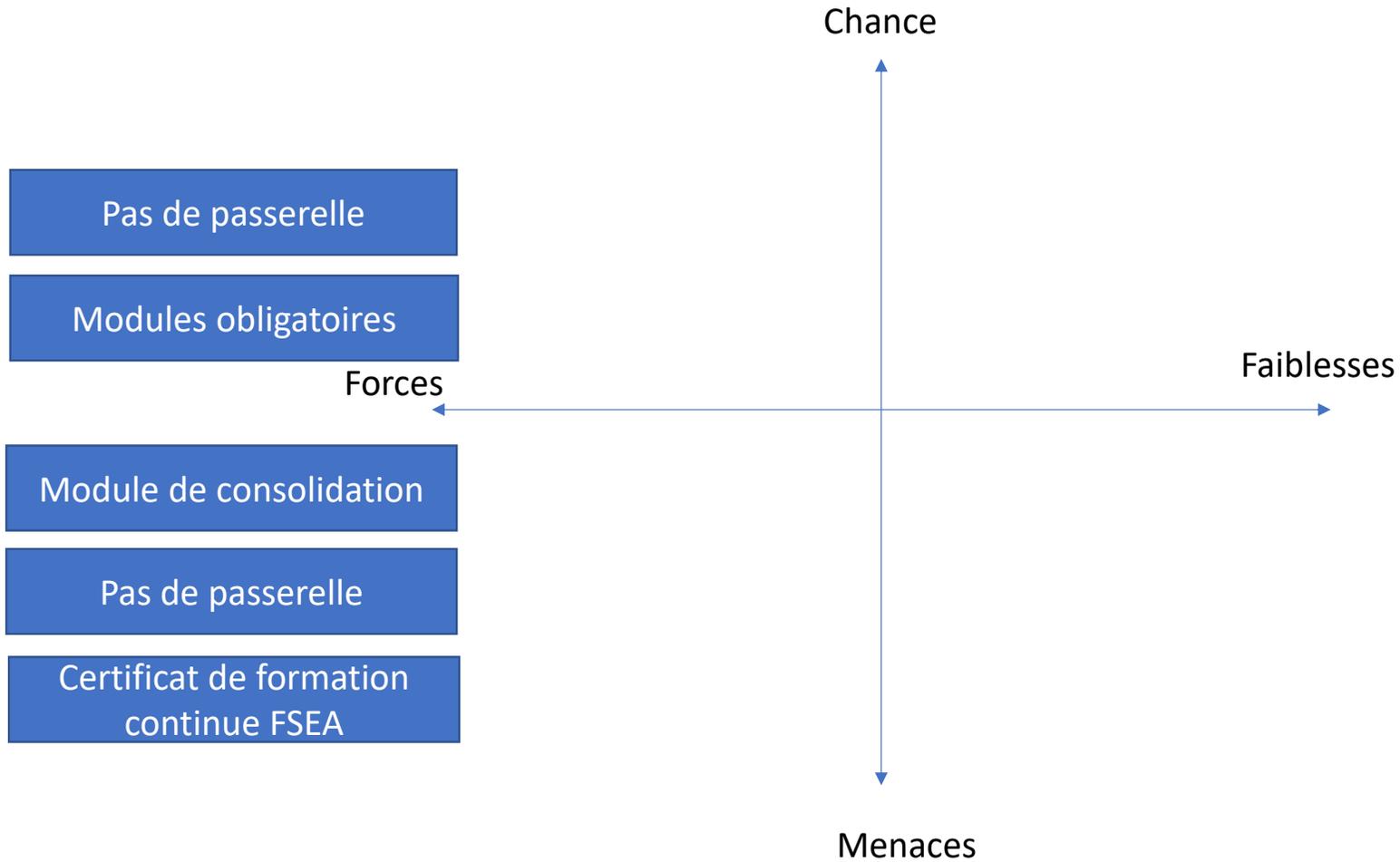
## **Thématique: SYSTÈME MODULAIRE**

# Analyse SWOT : Système modulaire

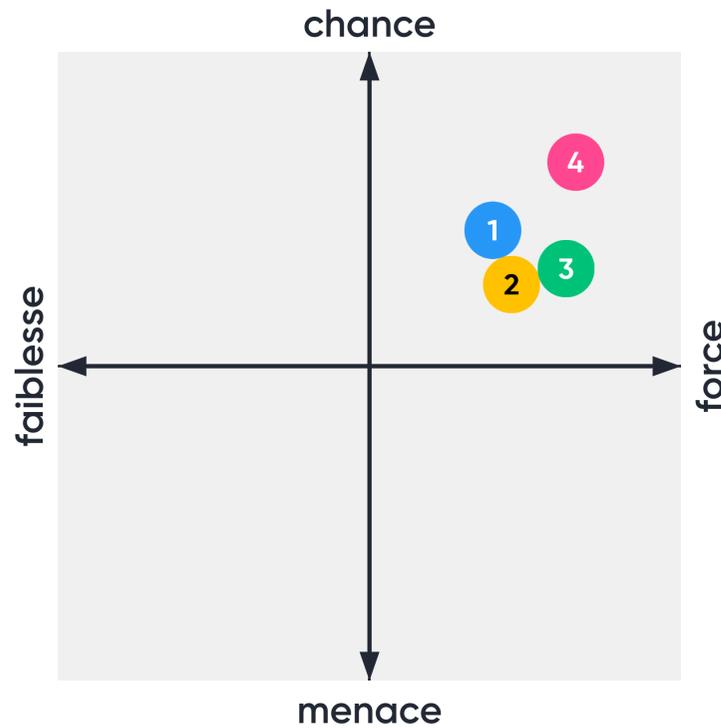


	Forces (S = Strengths)	Faiblesses (W = Weakness)
Chances (O = Origine interne)	SO Adaptation (matching) Et plus encore...	WO Eliminer les faiblesses resp. les transformer en chances
Menaces (T = Threats)	ST Neutralisation des dangers par l'utilisation des forces	WT Prévention, afin que les faiblesses ne deviennent pas la cible de risques

# Grille de notation

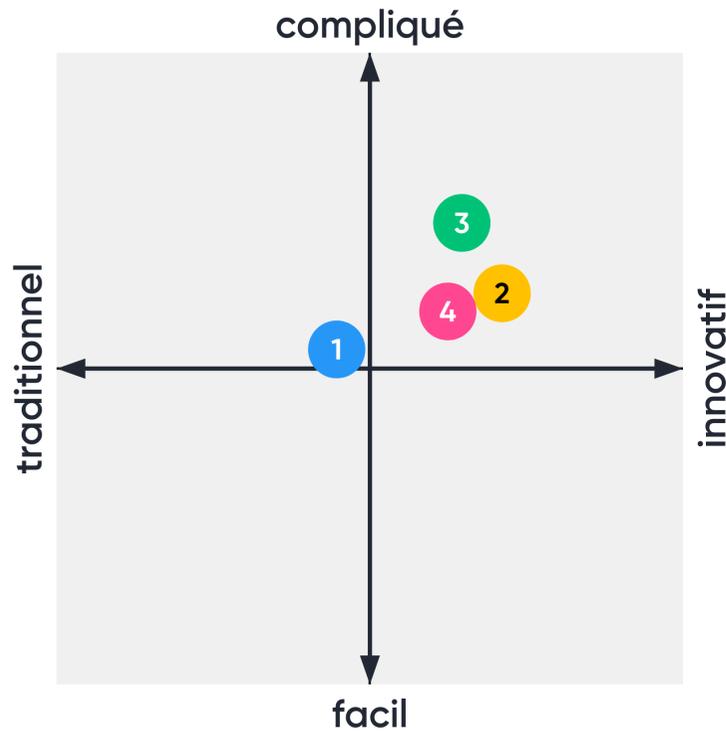


# Estimation éléments du système



- 1 Pas de passerelle
- 2 Modules obligatoires
- 3 Module de consolidation
- 4 Certificats de formation continue FSEA

# Estimation Système Modulaire



- 1 Niveau 1 Certificat
- 2 Niveau 2 Brevet fédéral FA
- 3 Niveau 3 DFRF
- 4 Système entier

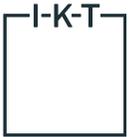
Bilan

Prochaines étapes

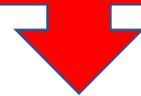
Andreas Schubiger

**Soutien pédagogique professionnel**  
**Codirecteur, Institut für Kompetenzentwicklung, Training**  
**und Transfer i-k-t GmbH**

# Prochaines étapes



Incorporation des retours de cette journée ainsi que des résultats de la recherche et des sciences



Profil de qualification avec situations de travail et objectifs de performance



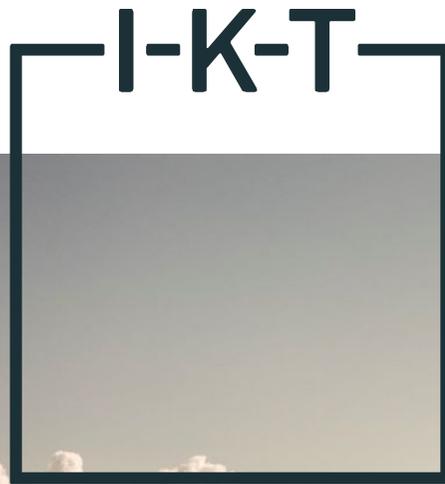
1. Examen du SEFRI du profil de qualification



Retour de cet examen et incorporation



Règlement d'examen et guide avec identification des modules



Institut für Kompetenzentwicklung, Training und Transfer i-k-t GmbH, Bachers 47, 9058 Brülisau  
Andreas Schubiger, Dr. phil.  
[www.i-k-t.ch](http://www.i-k-t.ch); [andreas.schubiger@i-k-t.ch](mailto:andreas.schubiger@i-k-t.ch)