

Directives

relatives au règlement d'examen concernant

l'examen professionnel de formatrice/formateur*

du 27 mai 2024

* Dans ce document, l'utilisation du genre masculin est utilisée comme une forme neutre inclusive et non discriminatoire, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Contenu

1. INTRODUCTION	4
1.1 Objectif	4
1.2 Organe responsable	4
1.3 Commission assurance qualité	4
1.4 Direction de l'examen	5
1.5 Expertes et experts aux examens	5
1.6 Secrétariat de l'examen	6
2. PROFIL DE LA PROFESSION	6
3. STRUCTURE DE QUALIFICATION MODULAIRE	6
4. ORGANISATION DE L'EXAMEN	7
4.1 Processus d'examen	7
4.1.1 De l'inscription à l'obtention du diplôme	7
4.2 Publication	7
4.2.1 Dates et procédure d'inscription	7
4.2.2 Contenu et étendue de la publication	7
4.3 Inscription	8
4.4 Demandes et motifs de récusation concernant des expertes et des experts	8
4.5 Décision d'admission	8
4.5.1 Règlement d'admission	8
4.5.2 Admission conditionnelle	8
4.6 Convocation	9
4.7 Énoncé de l'épreuve	9
4.8 Évaluation du dossier de développement des compétences, présentation et entretien de réflexion	9
4.9 Validation des résultats	10
4.10 Délivrance du brevet fédéral	10
5. CONDITIONS D'ADMISSION À L'EXAMEN FINAL	11
5.1 Inscription et dossier d'admission	11
5.1.1 Documents à remettre	11
5.1.2 Langue de l'examen	11

5.1.3	Attestations	12
5.1.4	Certificats de modules	12
5.2	Équivalence	13
5.3	Compensation des inégalités	13
5.4	Frais	13
5.4.1	Coûts	13
5.4.2	Délai de paiement	13
5.4.3	Remboursement des frais	13
6.	ORGANISATION DE L'EXAMEN FINAL	14
6.1	Convocation	14
6.2	Retrait	14
7.	FORME ET CONTENU DE L'EXAMEN FINAL	15
7.1	Éléments de l'examen	15
7.1.1	Dossier de développement des compétences (épreuve 1)	15
7.1.2	Présentation et entretien de réflexion (épreuve 2)	15
7.2	Évaluation	16
7.3	Règle de réussite	16
7.5	Assurance qualité	16
8.	PROCÉDURE DE RECOURS	17
9.	DISPOSITIONS FINALES	18
9.1	Entrée en vigueur	18
10.	ENTRÉE EN VIGUEUR	18
11.	ANNEXES	19
Annexe 1	Profil de qualification	19
Annexe 2	Descriptifs des modules	58
Annexe 3	Déroulement temporel	84

1. INTRODUCTION

1.1 Objectif

Les directives relatives au règlement d'examen sont édictées par la commission chargée de l'assurance qualité (CAQ) sur la base du ch. 2.21 du règlement concernant l'examen professionnel fédéral de formatrice/formateur du 22.05.2024

Les présentes directives commentent et précisent le règlement d'examen. Elles sont examinées périodiquement et adaptées en cas de besoin.

Ces directives servent de source d'information pour les candidats¹, les employeurs, les experts aux examens ainsi que pour les institutions de formation qui proposent les cours préparatoires.

1.2 Organe responsable

L'organisation du monde de travail suivante constitue l'organe responsable :

FSEA Fédération suisse pour la formation continue (Règlement ch. 1.3)

1.3 Commission assurance qualité

Toutes les tâches liées à l'octroi du brevet sont confiées à une commission chargée de l'assurance qualité (ci-après CAQ). La composition et les tâches de la CAQ sont décrites au ch. 2.1 et au ch. 2.2 du règlement d'examen.

¹ Dans ce document, l'utilisation du genre masculin est utilisée comme une forme neutre inclusive et non discriminatoire, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

1.4 Responsable de l'examen

Le responsable de l'examen exerce la fonction de chef expert. Il rend des comptes à la CAQ quant à l'évaluation du dossier de développement des compétences réalisé pour l'examen final, des présentations et des entretiens de réflexion. Il est responsable des tâches suivantes :

- attribution des dossiers de développement des compétences, y compris la présentation et l'entretien de réflexion, pour évaluation par les experts;
- soutien des experts dans l'interprétation et l'évaluation des critères d'évaluation ;
- conduite de séances avec les experts;
- soutien de la CAQ pour l'assurance qualité et la mise en œuvre d'une pratique d'évaluation comparable entre les experts;
- rapport, communication des résultats de l'examen final et compte rendu de la réalisation de l'examen à l'attention de la CAQ ;
- renseignements sur les résultats d'examen et inspection publique de dossiers ;
- participation aux procédures de recours ;
- collaboration avec la CAQ et le secrétariat d'examen, et obligation de leur fournir des renseignements ;
- proposition d'énoncé de tâches pour l'examen final à l'attention de la CAQ ;
- introduction de nouveaux experts.

1.5 Experts

Les experts accomplissent les tâches suivantes :

- évaluation des dossiers de développement des compétences attribués, de leur présentation et de l'entretien de réflexion ;
- participation à l'examen final en qualité de premier expert et en qualité de deuxième expert ;
- collaboration avec la CAQ, le responsable de l'examen et le secrétariat d'examen et obligation de leur fournir des renseignements ;
- rapport à la CAQ et au responsable des examens ;
- participation et collaboration aux mesures de développement de la qualité et d'assurance qualité ainsi qu'à la mise en œuvre d'une pratique d'évaluation comparable ;
- participation aux procédures de recours.

1.6 Secrétariat d'examen

Conformément au ch. 2.22 du règlement d'examen, la CAQ peut confier des tâches administratives à un secrétariat. Le secrétariat d'examen se charge des tâches administratives en lien avec les examens professionnels. Il est également l'interlocuteur pour toute question à ce sujet.

Adresse du secrétariat :

FSEA Fédération suisse pour la formation continue
Secrétariat de la formation des formateurs (FFA)
Hardstrasse 235
8005 Zurich

E-mail ada@alice.ch
Tél. +41 (0)44 319 71 71
Site web www.alice.ch

2. PROFIL DE LA PROFESSION

La profession de formatrice/formateur avec brevet fédéral est décrite au ch. 1.2 du règlement d'examen et dans l'annexe 1 des présentes directives.

Les compétences opérationnelles et les critères de performance exigés sont décrits dans le profil de qualification (annexe 1 des présentes directives).

3. STRUCTURE DE QUALIFICATION MODULAIRE

L'examen professionnel est modulaire et il comporte un examen final. Les cours préparatoires sont également modulaires. Les modules sont achevés individuellement. L'ordre d'achèvement des modules n'est pas prescrit. Il est toutefois recommandé :

- d'achever d'abord l'un des deux modules « Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes » ou « Accompagner individuellement des adultes dans un apprentissage » ou une qualification équivalente (cf. règlement d'examen, ch. 3.32 let. a) ;
- de finaliser la formation avec le module d'intégration « Construire et permettre le transfert des apprentissages » ou une qualification équivalente (cf. règlement d'examen, ch. 3.32 let. f)). Ce module se base sur les autres modules ou sur d'autres qualifications équivalentes (cf. règlement d'examen, ch. 3.32 let. b à let. e) ; pour cette raison, il est recommandé de suivre ce module à la fin ou au maximum parallèlement au module transversal « Développer une compréhension de la profession dans l'environnement de travail » (module transversal, cf. règlement d'examen, ch. 3.32 let. e) ou une qualification équivalente.

Pour faire valoir le financement axé sur la personne par les candidats, les prestataires de modules peuvent inscrire les cours préparatoires dans la liste du SEFRI.

4. ORGANISATION DE L'EXAMEN

4.1 Processus d'examen

4.1.1 De l'inscription à l'obtention du diplôme

L'annexe 3 des présentes directives illustre et présente en détail le processus d'examen. Il se déroule de la manière suivante :

1. Publication de l'examen final sur le site web alice.ch ;
2. Inscription et dépôt du dossier d'admission (ch. 3.2 du règlement d'examen), y c. une éventuelle demande de récusation ;
3. Décision d'admission de la CAQ ;
4. Communication de l'admission, convocation à l'examen ;
5. Envoi de l'énoncé des tâches pour la réalisation d'un dossier de développement des compétences ;
6. Dépôt du dossier de développement des compétences pour l'examen professionnel ;
7. Évaluation du dossier de développement des compétences (épreuve 1), de la présentation et de l'entretien de réflexion (épreuve 2) par les experts ;
8. Validation du résultat par la CAQ ;
9. Délivrance du brevet fédéral par le SEFRI.

4.2 Publication

4.2.1 Dates et procédure d'inscription

Les dates des examens finaux et les informations relatives à la procédure d'inscription sont publiées sur le site alice.ch dans les trois langues officielles.

4.2.2 Contenu et étendue de la publication

La publication contient au minimum les informations suivantes : (ch. 3.12 du règlement d'examen)

- a) les dates d'examen ;
- b) la taxe d'examen et la taxe du brevet ;
- c) l'adresse pour l'inscription ;
- d) le délai d'inscription ;
- e) le déroulement de l'examen ;
- f) les noms des experts possibles, la procédure en cas de demande de récusation et les

motifs de récusation.

4.3 Inscription

L'inscription a lieu conformément au ch. 3.2 du règlement d'examen, exclusivement en ligne sur le site alice.ch. Des informations sur les exigences relatives à l'inscription et les documents à présenter se trouvent au ch. 3.2 du règlement d'examen ainsi qu'aux ch. 5.1 et 5.2 des présentes directives. La réception de l'inscription est confirmée.

4.4 Demandes et motifs de récusation concernant des experts

Les demandes de récusation concernant des experts sont réglées au ch. 3.21 du règlement d'examen. Les motifs de récusation des experts sont définis au ch. 4.43 du règlement d'examen. Les demandes de récusation concernant des experts doivent être déposées en même temps que l'inscription.

La CAQ statue sur la demande de récusation et communique sa décision avec la décision d'admission (ch. 6.1 let. e des présentes directives).

4.5 Décision d'admission

4.5.1 Règlementation des admissions

L'admission à l'examen final est réglementée au ch. 3.3 du règlement d'examen. La CAQ statue sur l'admission en se basant sur le dossier d'admission.

La décision d'admission prise par la CAQ ainsi que la convocation à l'examen sont communiquées par écrit aux candidats au moins quatre mois avant la date de remise du dossier de développement des compétences. Une décision négative indique les motifs et les voies de droit (ch. 3.33 et 7.31 du règlement d'examen). Des informations sur les droits des candidats ainsi que sur les procédures sont à disposition sur le site Internet du SEFRI, dans la [notice relative au droit de consulter les documents et dans celle relative au droit de recours](#)

En règle générale, la CAQ se réunit quatre fois par an, mais trois fois au minimum. Les dates des séances et les délais pour le dépôt du dossier d'admission sont communiqués au moins six mois à l'avance sur le site internet alice.ch.

4.5.2 Admission conditionnelle

S'il manque un document dans le dossier d'admission, la CAQ peut décider d'une admission conditionnelle. Dans ce cas, elle communique au candidat un délai pour le dépôt du document manquant. Si le document n'est pas remis dans ce délai, le candidat n'est pas admis à l'examen.

4.6 Convocation

Les candidats sont convoqués à l'examen au moins 4 mois avant la date de remise du dossier de développement des compétences (ch. 4.13 du règlement d'examen). Le contenu de la convocation est décrit en détail au ch. 6.1 des présentes directives.

4.7 Énoncé de l'épreuve

Les candidats reçoivent l'énoncé de l'épreuve avec les tâches au moins douze semaines avant la date de remise du dossier de développement des compétences. Sur cette base, les candidats réalisent un dossier de développement des compétences, considéré comme le travail d'examen (épreuve 1). Le dossier de développement des compétences est téléchargé sous forme de fichier PDF.

Dans une présentation et un entretien de réflexion (épreuve 2), les candidats démontrent leurs compétences aux experts au moyen d'éléments choisis dans leur dossier de développement des compétences et d'autres productions issues de leur activité de formation. Lors de l'entretien de réflexion qui suit avec les experts, les candidats analysent leurs actions professionnelles ainsi que le travail présenté et identifient les possibilités de développement.

4.8 Évaluation du dossier de développement des compétences, présentation et entretien de réflexion

Le dossier de développement des compétences déposé (épreuve 1) ainsi que la présentation et l'entretien de réflexion (épreuve 2) sont évalués par au moins deux experts. L'évaluation a lieu conformément au ch. 6 du règlement d'examen ; elle est décrite en détail au ch. 7 des présentes directives.

4.9 Validation des résultats

La CAQ valide les résultats de l'examen sur la base de l'évaluation du dossier de développement des compétences (épreuve 1) ainsi que de la présentation et de l'entretien de réflexion (épreuve 2) par les experts. L'évaluation est communiquée aux candidats.

Si l'examen final est réussi, la CAQ demande au SEFRI de délivrer le brevet fédéral (ch. 6.33 du règlement d'examen).

Si l'examen final est un échec, les candidats ont la possibilité de repasser l'examen (ch. 6.4 du règlement d'examen).

Les candidats qui se sont vu refuser l'octroi du brevet fédéral ont 30 jours pour faire recours (ch. 7.3 du règlement d'examen). Des informations sur les droits des candidats ainsi que sur les procédures sont à disposition sur le site Internet du SEFRI, dans la [notice relative au droit de consulter les documents et dans celle relative au droit de recours](#).

4.10 Délivrance du brevet fédéral

À la demande de la CAQ, le SEFRI délivre le brevet fédéral et l'envoie à l'organe responsable de l'examen. Ce dernier remet le brevet fédéral aux candidats. Jusqu'à l'obtention du brevet fédéral, la lettre de reconnaissance délivrée par le secrétariat d'examen ainsi que la décision d'examen font office de preuve officielle pour les titulaires du brevet.

5. CONDITIONS D'ADMISSION À L'EXAMEN FINAL

5.1 Inscription et dossier d'admission

5.1.1 Documents à remettre

L'inscription est effectuée par le dépôt du dossier d'admission. Celui-ci contient les informations et les documents décrits au ch. 3.2 a) à f) du règlement d'examen, à savoir :

- a) la mention de la langue d'examen ;
- b) la copie d'une pièce d'identité officielle valide munie d'une photo ;
- c) la mention du numéro d'assurance sociale (n° AVS)²;
- d) les attestations des certificats de fin de formation requis pour l'admission conformément au ch. 3.31 let. a du règlement d'examen ;
- e) le justificatif de l'activité de formation requise en tant que formateur conformément au ch. 3.31 let. b du règlement d'examen ;
- f) les copies des certificats de modules obtenus ou des attestations d'équivalences correspondantes conformément au ch. 3.31 let. c du règlement d'examen et au ch. 5.1.4 des présentes directives.

5.1.2 Langue de l'examen

Au moment de l'inscription, le candidat doit choisir une langue pour l'examen final (ch. 5.1.1 let. a des présentes directives). L'examen final peut être effectué en français, en allemand ou en italien. Pour le dossier de développement des compétences, il est possible d'utiliser certaines contributions de sa propre pratique de formateur dans une autre langue officielle ou en anglais (ch. 5.13 du règlement d'examen).

² La base juridique de ce relevé est l'ordonnance sur les relevés statistiques (RS **431.012.1** ; n° 70 de l'annexe). La CAQ ou le SEFRI relève, sur mandat de l'Office fédéral de la statistique, les numéros AVS utiles à des fins purement statistiques.

5.1.3 Attestations

Les documents suivants doivent faire partie du dossier d'admission :

- a) Certificat fédéral de capacité, certificat de maturité ou diplôme équivalent.
- b) Attestation de l'activité de formation de 300 heures en tout, réparties sur quatre ans au moins. Ces 300 heures de formation sont effectuées de manière synchrone avec les participants (ch. 3.31 let. b du règlement d'examen). Les temps de préparation et de suivi, de même que l'apprentissage asynchrone ne sont pas pris en compte. Les heures peuvent être effectuées en présence physique ou dans des environnements en ligne.

Des dispositions/exigences plus précises figurent dans la fiche d'information relative à l'attestation d'expérience pratique disponible sur le site Internet alice.ch.

Les personnes à former sont en général âgées de 16 ans révolus au moins ou suivent au minimum une formation du niveau secondaire II.

5.1.4 Certificats de modules

Les certificats de modules suivants ou des qualifications équivalentes doivent être présentés pour l'admission à l'examen final et déposés avec le dossier d'admission.

- a) Certificat du module
 - a. « Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes »
ou
 - b. « Accompagner individuellement des adultes dans un apprentissage ».
- b) Certificat du module de développement
« Accompagner des groupes d'apprenants et des apprenants individuels ».
- c) Certificat du module de développement
« Concevoir et élaborer des sessions de formation sur le plan didactique ».
- d) Certificat du module d'approfondissement
 - a. « Accompagner les processus de groupe dans des sessions de formation »
ou
 - b. « Concevoir et organiser des offres de formation en ligne sur le plan didactique »
ou
 - c. « Planifier et élaborer des procédures de qualification axées sur les compétences ».
- e) Certificat du module transversal
« Développer une compréhension de la profession dans l'environnement de travail ».
- f) Certificat du module d'intégration
« Construire et permettre le transfert des apprentissages ».

Le contenu et les exigences des différents modules sont présentés dans les descriptifs de modules de la CAQ, y compris les exigences en matière d'attestations de compétences (ch. 3.2 du règlement d'examen). Celles-ci figurent à l'annexe 2 des présentes directives.

La CAQ examine au cas par cas l'équivalence des certificats de modules des cours préparatoires. Voir ch. 5.2 des présentes directives.

5.2 Équivalence

La CAQ décide de la reconnaissance ou de la prise en compte de qualifications équivalentes, de certificats de modules et de procédures d'équivalence pour l'admission à l'examen final (ch. 2.21 let. I du règlement d'examen).

Les informations et les règlements relatifs aux procédures d'équivalence de l'organe responsable figurent dans le « Guide pratique pour la reconnaissance et la validation des acquis » publié sur le site Internet alice.ch.

5.3 Compensation des inégalités

Les personnes avec un handicap peuvent demander une compensation des désavantages. Elles doivent pouvoir présenter une attestation de leur handicap. La demande doit être adressée à la CAQ, au plus tard avec l'inscription à l'examen final. La notice correspondante et actuelle du SEFRI est déterminante pour la procédure ([Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées](#)). Ce document est publié sur le site Internet du SEFRI.

5.4 Frais

Les frais de l'examen final sont réglementés au ch. 3.4 du règlement d'examen.

5.4.1 Coûts

Les coûts de participation à l'examen final sont indiqués lorsque celui-ci est annoncé publiquement. La taxe d'examen est facturée après le dépôt du dossier de développement des compétences. Pour les candidats qui repassent l'examen final, la taxe est définie au cas par cas par la CAQ, qui tient compte de l'étendue de l'examen.

5.4.2 Délai de paiement

Le brevet fédéral est délivré à condition que la taxe d'examen ait été payée dans les délais. Le délai de paiement est indiqué sur la facture.

5.4.3 Remboursement des frais

Si l'examen est interrompu pour une raison valable, une partie de la taxe d'examen payée est remboursée après déduction des coûts occasionnés. Les raisons valables sont décrites au ch. 4.22 du règlement d'examen. Si l'examen final est interrompu et le candidat ne peut présenter aucune raison valable, les frais déjà payés ne sont pas remboursés.

6. ORGANISATION DE L'EXAMEN FINAL

6.1 Convocation

Le candidat reçoit la convocation à l'examen final avec sa confirmation d'admission. La convocation lui est remise au moins 4 mois avant le délai de dépôt du dossier de développement des compétences (ch. 4.13 du règlement d'examen). La convocation contient :

- a) des informations sur le déroulement de l'examen ;
- b) la date d'envoi de l'énoncé de l'épreuve pour l'élaboration du dossier de développement des compétences;
- c) la date limite de remise du dossier de développement des compétences (épreuve 1) ;
- d) la date et le déroulement de la présentation et de l'entretien de réflexion (épreuve 2) ;
- e) en cas de demande de récusation d'un ou plusieurs experts, la décision prise par la CAQ.

6.2 Retrait

Le retrait de l'examen est défini dans le règlement d'examen (ch. 4.2 du règlement d'examen).

Les congés concernant la parentalité (ch. 4.22 let. a du règlement d'examen) sont réglés comme suit. Pour la mère, la durée du congé de maternité est celle prévue par la loi ; pour l'autre parent, un congé jusqu'à 2 semaines est considéré depuis la naissance de l'enfant.

7. FORME ET CONTENU DE L'EXAMEN FINAL

7.1 Épreuves

7.1.1 Dossier de développement des compétences (épreuve 1)

Conformément au ch. 5.11 du règlement d'examen, les candidats reçoivent l'énoncé de l'épreuve avec des tâches qui sont définies pour l'examen en question et validées par la CAQ pour l'établissement du dossier de développement des compétences. Le type et le nombre de tâches sont communiqués aux candidats avec l'énoncé de l'épreuve.

L'énoncé de l'épreuve se base sur une sélection d'au moins quatre compétences opérationnelles issues du profil de qualification de formateur (annexe 1 des présentes directives) et des critères de performance correspondants. Des compétences opérationnelles de tous les domaines de compétences peuvent être déterminées pour les tâches à accomplir. Les candidats peuvent choisir, parmi les quatre compétences opérationnelles prescrites au moins, un nombre de compétences opérationnelles déterminé dans l'énoncé de l'épreuve et traiter les tâches de l'énoncé en fonction de ces compétences.

Les candidats établissent leur dossier de développement des compétences personnel en suivant les tâches et démontrent qu'ils ont acquis les compétences opérationnelles choisies et qu'ils sont capables de les relier entre elles. Les contenus typiques du dossier de développement des compétences peuvent être :

- Sélection et description de situations de travail dans lesquelles les compétences opérationnelles choisies sont pertinentes ;
- Description de la mise en œuvre des compétences opérationnelles choisies dans la pratique de formateur ;
- Preuve de sa propre performance sur la base de contributions concrètes et d'exemples documentés, tirés de la pratique de formateur ;
- Autoévaluation et bilan de situation par rapport à sa propre action professionnelle.

Les exigences formelles à l'égard du dossier de développement des compétences, p. ex. la taille des contributions, les prescriptions relatives au type, à la forme et à la longueur des textes, à la forme et à la quantité des données sont communiquées dans l'énoncé de l'épreuve.

Le dossier de développement des compétences est téléchargé sous forme de fichier PDF.

7.1.2 Présentation et entretien de réflexion (épreuve 2)

Dans une présentation, les candidats démontrent leurs compétences aux experts au moyen d'éléments choisis dans leur dossier de développement des compétences et d'autres productions issues de leur activité de formation. La présentation doit être soutenue par des médias appropriés.

Les contenus et les axes prioritaires attendus dans la présentation sont communiqués aux candidats avec l'énoncé de l'épreuve. Ils sont en rapport avec les compétences opérationnelles prescrites et choisies dans l'énoncé de l'épreuve.

Les experts mènent ensuite un entretien de réflexion avec les candidats, sur la base du dossier de développement des compétences et de la présentation. Lors de cet entretien oral, les candidats analysent le travail qu'ils ont rendu et leurs actions professionnelles. Ils déterminent également les possibilités de développement.

7.2 Évaluation

L'évaluation est décrite au ch. 6 du règlement d'examen. Les évaluations épreuves sont réalisées sur la base des critères d'évaluation et débouchent sur les mentions « réussi » ou « non réussi ». Ainsi, les critères d'évaluation débouchent sur les mentions « rempli » ou « non rempli ».

7.3 Règle de réussite

L'examen final est réussi lorsque les deux épreuves de l'examen sont jugées comme étant réussies (ch. 6.3 du règlement d'examen). Pour réussir une épreuve, tous les critères d'évaluation correspondants doivent être remplis.

Le brevet fédéral est décerné aux candidats qui ont réussi l'examen (ch. 6.33 du règlement d'examen).

La CAQ établit un certificat d'examen final pour chaque candidat (ch. 6.34 du règlement d'examen).

7.4 Assurance qualité

En règle générale, la séance d'évaluation des experts est suivie par un membre de la CAQ qui en contrôle la qualité. Ce membre établit un rapport à l'intention de la CAQ.

8. PROCÉDURE DE RECOURS

Les voies de droit et la procédure de recours sont décrites au ch. 7.3 du règlement d'examen. Elles sont basées sur les notes informatives du SEFRI, qui peuvent être téléchargées sur son site Internet (sefri.admin.ch).

Des recours peuvent être déposés contre la non-admission à l'examen final ainsi que contre la non-délivrance du brevet. Pour plus d'informations, veuillez consulter les voies de recours dans la notice correspondante : des informations sur les droits des candidats ainsi que sur les procédures sont à disposition sur le site Internet du SEFRI, dans la [notice relative au droit de consulter les documents et dans celle relative au droit de recours](#).

9. DISPOSITIONS FINALES

9.1 Entrée en vigueur

Les présentes directives entrent en vigueur avec l'approbation du règlement d'examen.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

Zurich, le 27 mai 2024

FSEA Fédération suisse pour la formation continue



Bernhard Grämiger, Directeur FSEA



Gregor Thurnherr, Dr phil., Président CAQ

11. ANNEXES

Annexe 1 : Profil de qualification

Profil de la profession

1.1 Domaine d'activité

Les formateurs élaborent des activités de formation et d'apprentissage et sont responsables de leur conception, de leur planification, de leur mise en œuvre et de leur évaluation.

Ils travaillent dans différents contextes de travail, par exemple :

- dans des établissements publics ou privés de formation d'adultes ;
- dans des établissements de formation plus petits et spécialisés ;
- dans le département de la formation d'organismes qui offrent des mesures de formation en plus d'autres services ;
- dans le département de la formation d'associations professionnelles ;
- dans la formation et le soutien des apprentis dans les entreprises ou dans les cours interentreprises ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle continue et supérieure ;
- dans la formation et la formation continue en entreprise ;
- dans les domaines du volontariat et du travail bénévole ;
- dans le domaine de la politique de la formation ;
- en tant que formateurs indépendants.

1.2 Principales compétences opérationnelles

Les formateurs ...

planifient des activités de formation et d'apprentissage : ils élaborent des concepts de formation dans leur domaine d'expertise professionnelle. Ils conçoivent des planifications didactiques globales et détaillées concrètes en incluant les prérequis exigés pour les participants et en tenant compte des conditions générales ainsi que des possibilités et des limites imposées par le cadre institutionnel. Ils développent des environnements d'apprentissage qui permettent un processus d'apprentissage axé sur les compétences et un transfert de et vers la pratique. Ils utilisent la valeur ajoutée didactique des technologies de communication et des médias basés sur la technologie dans la conception d'activités de formation et d'apprentissage.

mènent des activités de formation et d'apprentissage : ils conçoivent et gèrent des sessions de formation dans leur domaine d'expertise professionnelle. Ils mettent en

œuvre la planification avec des méthodes, des processus, des formes d'enseignement et d'apprentissage et des supports appropriés en fonction des possibilités des participants. Ils appliquent des scénarios de formation et d'apprentissage basés sur la technologie de manière complémentaire ou intégrative. Ils utilisent des formes d'examen adéquates pour vérifier l'acquisition des compétences visées.

évaluent les activités de formation et d'apprentissage : ils mettent en œuvre les mesures liées à l'assurance qualité dans leur domaine de compétence et développent continuellement leurs propres activités de formation et d'apprentissage.

interagissent avec les participants dans le processus d'apprentissage : ils favorisent les possibilités de communication et d'interaction entre participants durant le processus d'apprentissage. Ils créent une atmosphère d'apprentissage constructive et pratiquent un mode d'interaction et de communication favorable.

accompagnent les participants individuellement en mettant l'accent sur le soutien et les processus d'apprentissage : ils accompagnent les participants dans leur processus d'apprentissage, de la perception de la situation d'apprentissage à la réalisation des objectifs d'apprentissage, et les soutiennent avec des méthodes adaptées. Ils mènent des entretiens de soutien en étant conscients de leur propre attitude et de leur rôle et donnent un retour d'information aux participants sur leurs résultats et leurs progrès dans le processus d'apprentissage.

dirigent et modèrent des groupes : ils perçoivent les processus liés à la dynamique de groupe et la manière dont la communication se passe et interviennent en fonction de la situation. Ils soutiennent les groupes dans leur capacité à travailler. Ils organisent les tâches du groupe de façon à favoriser la participation et la recherche de solutions.

conçoivent des activités de formation et d'apprentissage axées sur les compétences et le transfert : ils développent dans leur domaine d'expertise professionnelle des concepts didactiques pour des unités de formation visant l'acquisition de compétences spécifiques et de compétences transversales ainsi que le transfert dans la pratique et la vérification à l'aide de procédures appropriées. Dans leurs concepts didactiques, ils prennent en compte et utilisent la subjectivité et la biographie des participants.

analysent leurs propres pratiques professionnelles et les améliorent continuellement : ils réfléchissent à leur propre rôle ainsi qu'à leur conception de l'apprentissage, à leurs valeurs et à leurs attitudes en tant que formateurs et se perfectionnent sans cesse. Ils échangent des idées avec d'autres formateurs et résolvent ensemble les défis de la vie quotidienne professionnelle. Dans un monde volatile, incertain, complexe et ambigu, ils développent des stratégies pour faire face à des situations de pression et d'ambivalence afin de renforcer leur propre résilience.

mettent en œuvre des normes éthiques : les formateurs sont conscients de leur rôle de concepteur dans les différents contextes de formation/d'apprentissage. Ils facilitent l'apprentissage tout au long de la vie, protègent l'intégrité des participants, traitent les informations personnelles de manière confidentielle et respectent la diversité dans toutes ses dimensions possibles. Ils considèrent les participants comme égaux et conçoivent leurs actions didactiques sans préjugés. Les différentes orientations de valeurs sont reconnues comme une opportunité permettant un changement de perspective. Les formateurs doivent faire preuve d'une grande tolérance à l'ambiguïté dans un champ d'activités contradictoires. Les processus de formation sont davantage considérés comme

des actions visant l'autonomie que comme des activités de transmission de savoir. Les formateurs orientent leurs actions vers le plus haut niveau d'excellence possible.

1.3 Exercice de la profession

Les formateurs travaillent de façon indépendante ou en tant qu'employés dans un contexte institutionnel ou dans une entreprise et sont responsables de l'élaboration des processus de formation et d'apprentissage, de la conception et de la planification à l'évaluation en passant par la mise en œuvre. Dans les institutions, ils assument souvent aussi la responsabilité des filières de formation. Ils tiennent compte des exigences internes ainsi que des tendances sociales et culturelles. Les conditions d'emploi varient entre des postes à temps plein et des postes à temps partiel en passant par des mandats ou des projets de formation à durée déterminée. Ils intègrent les résultats en matière de formation et d'apprentissage issus de la recherche et de la science dans leur travail de formateur et soumettent les tendances à une réflexion critique. Avec l'expérience, ils développent des compétences transversales qui leur permettent d'anticiper et de gérer les changements de contexte. Ils tiennent compte des changements dans le domaine des médias basés sur la technologie, réfléchissent de manière critique à leur utilisation et soutiennent les transformations correspondantes grâce à leurs compétences didactiques.

1.4 Apport de la profession à la société, à l'économie, à la nature et à la culture

Les formateurs jouent un rôle central dans l'assurance et le développement de la qualité dans le domaine de la formation et de la formation continue des adultes. Non seulement une main-d'œuvre qualifiée, mais aussi la formation continue dont elle bénéficie sont des conditions indispensables à une économie prospère. Les objectifs de formation continue des spécialistes dans les domaines de la technologie, de l'économie, de l'écologie, de la culture, de la sécurité, par exemple sont réalisés par des formateurs qualifiés au travers d'activités de formation et d'apprentissage axées sur les compétences et le transfert.

Vue d'ensemble des compétences opérationnelles (CO)

Domaines de compétences	CO	CO	CO	CO	CO	CO	CO
A Planifier des activités de formation et d'apprentissage	A1 Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage ou d'un encadrement de formation en tenant compte des directives institutionnelles et du curriculum	A2 Construire et documenter, sous forme de planification détaillée axée sur les processus d'apprentissage, les contenus et la forme de l'enseignement et de l'apprentissage	A3 Formuler des objectifs d'apprentissage opérationnalisés selon les compétences prescrites	A4 Planifier l'utilisation des médias d'enseignement et d'apprentissage	A5 Développer des tâches d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs	A6 Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates	A7 Planifier des procédures d'examen valides
	A8 Planifier des formes de communication basées sur les technologies pour soutenir l'apprentissage	A9 Planifier des contextes d'apprentissage de type « blended learning »	A10 Adapter et utiliser des médias simples, basés sur la technologie, à différents processus d'apprentissage	A11 Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'enseignement/d'apprentissage			

B Mener des activités de formation et d'apprentissage	B1 Utiliser différentes formes d'enseignement et d'apprentissage dans le cadre d'un processus d'apprentissage et en fonction des objectifs fixés	B2 Guider les processus de travail et les étapes d'apprentissage	B3 Utiliser les médias basés sur la technologie durant le processus d'enseignement/d'apprentissage	B4 Mettre en œuvre la planification détaillée en fonction des circonstances et des processus	B5 Assurer les résultats d'apprentissage dans le processus d'apprentissage, individuellement et collectivement	B6 Évaluer les performances et le comportement d'apprentissage	B7 Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage
	B8 Concevoir des activités d'apprentissage et d'interaction sociale pour favoriser l'apprentissage	B9 Réaliser méthodiquement la différenciation au sein de groupes hétérogènes	B10 Utiliser des méthodes orientées pratiques dans des situations d'enseignement/d'apprentissage complexes				
C Évaluer les activités de formation et d'apprentissage	C1 Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés	C2 Mettre en œuvre les mesures d'assurance qualité prescrites	C3 Réfléchir à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et la développer				

D Interagir avec les participants dans le processus d'apprentissage	D1 Entretien des relations empreintes de respect avec les participants	D2 Permettre l'interaction et la communication respectueuses entre les participants dans le processus d'apprentissage	D3 Favoriser un environnement propice à l'apprentissage				
E Accompagner les apprenants individuellement, en mettant l'accent sur le soutien et les processus d'apprentissage	E1 Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès d'apprentissage	E2 Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences du point de vue du formateur ou conjointement avec les participants et vérifier leur réalisation	E3 Concevoir des processus d'accompagnement en tenant compte de l'auto-organisation et de l'auto-efficacité	E4 Mener des entretiens individuels en ayant conscience de son attitude et des rôles dans l'entretien	E5 Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes	E6 Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage	E7 Renseigner une personne intéressée sur les possibilités de formation continue et de certification dans son domaine spécifique

F Diriger et modérer des groupes	F1 Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe	F2 Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement	F3 Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation	F4 Clarifier les rôles dans les groupes	F5 Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes	F6 Animer le contenu selon les questions à traiter	F7 Animer des processus d'interaction
G Concevoir des activités de formation et d'apprentissage axées sur les compétences et le transfert	G1 Clarifier, dans son propre domaine d'expertise, le besoin de formation ainsi que les intérêts et les prérequis du public cible pour une unité de formation	G2 Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires	G3 Développer un concept didactique pour une unité de formation spécifique	G4 Concevoir la validation de l'acquisition des compétences	G5 Développer un concept de transfert pour une unité de formation	G6 Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique	

H Réfléchir à leurs propres actions professionnelles et les développer continuellement	H1 Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence	H2 Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques	H3 Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire	H4 Réfléchir aux problèmes de la pratique et les résoudre au sein d'une équipe collégiale	H5 Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles	H6 Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques	H7 Développer une compréhension de la profession dans son propre contexte de travail
	H8 Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage						

I Mettre en œuvre des normes éthiques	I1 Encourager et rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie	I2 Préserver l'intégrité des participants	I3 Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité lors de situations opportunes et constructives	I4 Libérer son activité professionnelle des préjugés	I5 Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective	I6 Interpréter les processus d'enseignement/d'apprentissage en tant que concrétisation de l'apprentissage	I7 Viser l'excellence dans ses activités professionnelles
	I8 Permettre l'égalité des chances	I9 Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable					

Niveau d'exigences

1.1 Domaine de CO A : Planifier des activités de formation et d'apprentissage

<p>Description du domaine de compétence opérationnelle</p>	<p>Les formateurs sont conscients de la nécessité de planifier soigneusement les différentes activités d'enseignement et d'apprentissage. 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 cohérentes.</p> <p>Ils sont en mesure d'identifier le contexte du groupe d'apprentissage concerné, que ce soit en termes d'activité professionnelle ou de vie quotidienne, et de les mettre en relation avec les compétences et contenus prescrits. En utilisant les moyens appropriés, ils structurent les phases d'enseignement et d'apprentissage ainsi que les formes d'interactions sociales et d'organisation. Ils tiennent compte des conditions temporelles, spatiales et techniques (médiats) et planifient les processus permettant d'atteindre les objectifs d'apprentissage et de développer les compétences requises. Ils disposent d'un large répertoire de méthodes et comprennent les effets et les limites de celles-ci, 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, ils veillent à ce que les processus soient orientés vers les compétences et fournissent des offres de transfert de la pratique et dans la pratique.</p> <p>En tant que formateurs, ils conçoivent pour leurs unités de formation des procédés de qualification axés sur les compétences, valides dans leur domaine spécifique, qu'ils réalisent de manière objective et fiable. Ils donnent aux participants des retours sur leurs prestations et progrès dans le processus d'apprentissage et prennent le rôle d'experts lors du processus de qualification axé sur les compétences dans leur propre domaine spécifique.</p>
<p>Contexte</p>	<p>Les formateurs travaillent dans une institution ou une entreprise, en qualité d'indépendants ou d'employés. Ils sont responsables des processus d'enseignement/d'apprentissage, depuis leur conception jusqu'à leur réalisation en passant par leur évaluation, que ce soit pour les programmes d'études imposés et pour des mandats de formation simples ou pour des contextes d'apprentissage plus exigeants.</p> <p>Tandis que dans les sessions d'apprentissage traditionnelles, les phases d'auto-organisation sont pilotées en dehors des phases de présence par le biais des exercices de préparation et des tâches de transfert, les scénarios sont aujourd'hui complétés par l'utilisation des technologies numériques. La substitution et l'élargissement des auxiliaires analogues dans les phases de présence permet par. ex. de remplacer les livres par des fichiers PDF, d'utiliser des visualiseurs et des smartboards (tableaux blancs interactifs) ou encore des plateformes d'apprentissage et des applications pour la distribution et de contrôle de l'apprentissage. Les formateurs peuvent utiliser correctement ces technologies numériques et les intégrer de manière efficace au processus d'enseignement et d'apprentissage, tant sur le plan didactique que méthodologique.</p>

Si les tâches éducatives sont remaniées ou redéfinies par l'institution en charge, les formateurs participent à leur mise en œuvre concrète. Cela peut se produire au moment de plonger dans des univers d'apprentissage simulés ou au moment d'utiliser des formes d'apprentissage et de communication indépendantes du lieu et du calendrier, qui sont rendues possibles par des formations basées sur le web, des webinaires et des outils collaboratifs. Pour les formateurs, cela signifie que les processus d'enseignement et d'apprentissage doivent être planifiés de manière adéquate dans le cadre des concepts de blended learning prescrits, qui impliquent de recourir à des technologies variées et d'occuper les rôles qui conviennent à la situation.

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
<p>A1</p> <p>Planifier sommairement une session d'enseignement/ d'apprentissage ou d'un encadrement de formation en tenant compte des directives institutionnelles et du curriculum</p>	<p>Objectifs d'apprentissage, orientation, directives de l'organisation et autres documents normatifs</p> <p>Réflexions préalables lors de la planification, modèles didactiques simples pour la planification</p> <p>Choix des contenus, analyse/réduction de la matière</p>	<ul style="list-style-type: none"> – analyse les conditions générales prescrites ainsi que les destinataires. – saisit les caractéristiques et les potentiels de groupes d'apprentissage spécifiques ou de certains participants. – identifie, décrit et représente les situations importantes. – établit une analyse de la matière et la réduit ou l'ajuste de manière compréhensible.
<p>A2</p> <p>Construire et documenter, sous forme de planification détaillée axée sur les processus d'apprentissage, les contenus et la forme de l'enseignement et de l'apprentissage</p>	<p>Modèles de processus d'apprentissage (PAITE, PADUA en allemand, RITA en allemand, etc.) *</p> <p>Méthodes et formes sociales dans la formation pour adultes</p> <p>Effet et limites des méthodes utilisées pour atteindre les objectifs d'apprentissage et développer la compétence opérationnelle</p> <p>Bases de l'apprentissage et de l'enseignement spécifiques aux adultes</p> <p>Diversité au sein des groupes d'apprentissage</p> <p>Architectures de la formation, modèles de processus d'apprentissage</p> <p>* PAITÉ: Préparation et accueil de nouvelles connaissances, Activation des connaissances préalables, Information des élèves, Traitement de l'information, Évaluation de la procédure</p>	<ul style="list-style-type: none"> – établit, en utilisant un modèle de processus d'apprentissage, une planification du déroulement logique et claire, détaillée dans une mesure judicieuse. – tient compte des ressources des participants dans le développement des compétences. – établit activement des liens avec la réalité et la situation des participants. – planifie les activités d'enseignement/d'apprentissage relevant de l'environnement, du groupe, du thème et de ses propres ressources.

	<p>PADUA: Présentation du problème, structure, travail, pratique, application</p> <p>RITA: Activer les ressources, traiter les informations, initier le transfert, évaluer</p>	
<p>A3</p> <p>Formuler des objectifs d'apprentissage opérationnalisés selon les compétences prescrites</p>	<p>Modèle de compétence</p> <p>Taxonomie des objectifs d'apprentissage</p> <p>Formulation d'objectifs d'apprentissage cognitifs, affectifs et psychomoteurs</p> <p>Ressources en matière de connaissances, d'attitude, d'aptitudes et de capacités</p>	<ul style="list-style-type: none"> – formule les objectifs d'apprentissage de manière réaliste et adaptée aux prescriptions, aux exigences de la situation de référence et du groupe d'apprentissage, de manière à ce qu'ils puissent être vérifiés. – avec les participants, atteint dans l'ensemble les objectifs d'apprentissage par le développement souhaité des compétences et des ressources.
<p>A4</p> <p>Planifier l'utilisation des médias d'enseignement et d'apprentissage</p>	<p>Fonction dans la transmission et la présentation du savoir, dans le processus d'apprentissage et d'appropriation</p> <p>Contenu visuel des médias et choix de la forme de présentation</p> <p>Avantages et inconvénients des supports médiatiques fixes/volatiles</p> <p>Médias d'enseignement et d'apprentissage adaptés</p>	<ul style="list-style-type: none"> – sélectionne et planifie le médium adéquat sur la base de l'étape du processus d'apprentissage, du développement des compétences et du contenu – sélectionne et planifie de manière judicieuse les médias numériques en lien avec le besoin de formation, le mandat de l'institution et les besoins des participants. – identifie les potentiels TIC grâce à une utilisation basée sur la technologie
<p>A5</p> <p>Développer des tâches d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs</p>	<p>Sources du matériel et des supports didactiques</p> <p>Choix et adaptation des documents d'apprentissage</p> <p>Niveaux de compétences et exigences des tâches d'apprentissage</p> <p>Formulation et conception des tâches et mandats d'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> – procède à un choix ciblé des tâches d'apprentissage, des mandats et des documents d'apprentissage, selon le degré de compétence des participants, ou création et mise à disposition de ses propres versions – définit les tâches d'apprentissage en lien avec le monde du travail et la vie quotidienne. – situe clairement les tâches d'apprentissage dans le processus d'apprentissage. – propose un potentiel suffisant en matière de différenciation interne. – les tâches d'apprentissage sont développées de manière à ce que

		leur forme et leur fonction soient correctes.
A6 Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates	Formes du transfert Directions du transfert Concepts et théories du transfert Conditions du transfert	<ul style="list-style-type: none"> – planifie le transfert avant, pendant et après la session d'apprentissage. – tient compte du transfert à titre de principe subordonné. – planifie et contrôle un transfert direct et proche.
A7 Planifier des procédures d'examen valides	Critères de qualité (objectivité, fiabilité, validité), normes de référence (axées sur les aspects sociaux, individuels et les critères) Tendances à l'erreur Systèmes d'évaluation Construction de tâches pour l'examen Types de tâches pour l'examen	<ul style="list-style-type: none"> – intègre les mesures d'évaluation de manière organique à la planification didactique. – choisit des instruments d'évaluation appropriés compte tenu des contenus, des compétences, des objectifs d'apprentissage et des participants. – élabore des critères, des indicateurs et des procédés de mesure pour évaluer les prestations d'apprentissage. – formule des tâches de contrôle valides, axées sur les compétences et adaptées au niveau traité.
A8 Planifier des formes de communication basées sur les technologies pour soutenir l'apprentissage	Fonctionnalité des médias en tant qu'instrument de travail Communication par l'intermédiaire d'un ordinateur (cmo) eModeration de groupes en réseau sur le web, aspects des rôles	<ul style="list-style-type: none"> – évalue les chances et les limites des formes de communication basées sur la technologie. – planifie consciemment et de manière ciblée l'échange social et la collaboration au sein des environnements d'apprentissage numériques.
A9 Planifier des contextes d'apprentissage de type « blended learning »	Bases et concepts de didactique médiatique Approches et scénarios d'apprentissage (par ex. blended learning, moocs, serious games, edutainment, simulations, réalité virtuelle/augmentée, synchrone/asynchrone, etc.) Schéma d'analyse pour planifier les arrangements de type blended learning. Socialisation et comportement en ligne des utilisatrices et utilisateurs.	<ul style="list-style-type: none"> – planifie et met en œuvre des formats de blended learning en tenant compte de l'infrastructure, des réformes didactiques, du développement du personnel et de l'organisation et des médias. – étend les environnements d'apprentissage au moyen d'outils numériques adéquats et les intègre aux processus d'apprentissage.

<p>A10</p> <p>Adapter et utiliser des médias simples, basés sur la technologie, à différents processus d'apprentissage</p>	<p>Fonctionnalité d'outils simples pour les auteurs destinés à réaliser des sites HTML, des photos et des contributions vidéo et audio</p> <p>Choix des médias</p>	<ul style="list-style-type: none"> – utilise les techniques de base du traitement numérique au moyen de programmes largement répandus et d'outils destinés aux auteurs. – soutient les participants de façon ciblée dans l'utilisation des médias numériques et conçoit des environnements d'apprentissage numériques.
<p>A11</p> <p>Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'apprentissage</p>	<p>Notions de base de la pédagogie et de la didactique professionnelles</p> <p>Système de formation professionnelle en Suisse et son pilotage</p> <p>Logiques de pensée et d'action spécifiques au champ professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> – tient compte des directives dans leur propre branche. – intègre les situations et activités professionnelles de référence. – développe des environnements d'enseignement et d'apprentissage spécifiques au champ professionnel.

1.2 Domaine de CO B : Mener des activités de formation et d'apprentissage

<p>Description du domaine de compétence opérationnelle</p>	<p>Les formateurs conduisent les activités de formation planifiées en tenant compte des conditions de travail et des ressources disponibles. Ils mettent en œuvre la planification au moyen de méthodes, formes d'enseignement et d'apprentissage et médias appropriés en regard de la situation et des possibilités des participants. Les phases d'enseignement et d'apprentissage ainsi que les processus correspondants sont structurés de manière adéquate en utilisant des moyens efficaces en matière d'enseignement et d'apprentissage ainsi que des formes sociales et organisationnelles adaptées, et sont consignés sous forme écrite.</p> <p>Les formateurs veillent à ce que le contenu suive un fil rouge, organisent les transitions entre phases collectives et individuelles, utilisent des méthodes, tâches d'apprentissage et mandats de manière que les objectifs d'apprentissage puissent être atteints continuellement et efficacement et à ce que les compétences puissent être développées. Dans le courant de la session d'apprentissage, ils observent leurs 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>Contexte</p>	<p>La mise en œuvre de mesures de formation planifiées peut se dérouler dans des lieux et des formats variés. Outre les groupes d'apprentissage fixes, de plus en plus d'environnements d'enseignement et d'apprentissage communs à plusieurs branches ou professions et axés sur des projets gagnent de l'importance, et peuvent se dérouler dans un atelier, un laboratoire, plusieurs pièces d'un étage ou à différents endroits. Les scénarios d'enseignement et d'apprentissage numériques permettent en outre des formes d'information, de communication et de collaboration indépendantes du lieu et du temps.</p> <p>Par le choix de formes d'enseignement et d'apprentissage étendues, ce ne sont pas seulement les compétences spécifiques qui sont encouragées, mais aussi les compétences sociales, autonomes et méthodologiques, afin que les participants gagnent en autonomie et en responsabilité pour leur propre processus d'apprentissage. Cela permet d'élargir le spectre des tâches et des rôles en contact avec les participants.</p>

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
B1 Utiliser différentes formes d'enseignement et d'apprentissage dans le cadre d'un processus d'apprentissage et en fonction des objectifs fixés	Diversité des méthodes Méthodes axées sur les processus d'apprentissage Formes d'apprentissage coopératives	<ul style="list-style-type: none"> – utilise efficacement et de façon ciblée les formes d'enseignement et d'apprentissage prévues. – suit un modèle de processus d'apprentissage et utilise les méthodes correctement d'un point de vue professionnel. – utilise des méthodes participatives, qui motivent et encouragent l'apprentissage.
B2 Guider les processus de travail et les étapes d'apprentissage	Méthodes d'instruction Méthodes d'accompagnement de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> – met en œuvre un modèle d'instruction adéquat. – pose des questions axées sur le développement. – permet l'exploration par les participants. – incite les participants à mener une réflexion.
B3 Utiliser les médias basés sur la technologie durant le processus d'enseignement/d'apprentissage	Vue d'ensemble des applications et des tendances Droits d'auteur, d'utilisation et de valorisation de ses propres contenus et de ceux de tiers (par ex. licences creative common, droits d'auteur)	<ul style="list-style-type: none"> – sélectionne et/ou crée du matériel d'enseignement analogue ou numérique. – utilise des médias d'enseignement et d'apprentissage variés de manière axée sur les objectifs. – se sert correctement des applications, auxiliaires et appareils.
B4 Mettre en œuvre la planification détaillée en fonction des circonstances et des processus	Orientation en fonction de la situation Prendre la mesure des conditions d'apprentissage des participantes et des participants	<ul style="list-style-type: none"> – observe ce qui se produit dans les sessions d'enseignement/d'apprentissage de manière attentive, perçoit les divergences par rapport à la planification et procède immédiatement à des adaptations du déroulement et des formes de travail social. – atteint des compétences et objectifs d'apprentissage essentiels de la planification détaillée avec les participants.
B5 Assurer les résultats d'apprentissage	Méthodes d'évaluation du travail individuel, en partenariat ou en groupe	<ul style="list-style-type: none"> – assure ou fait assurer les résultats concernant le produit et le processus.

dans le processus d'apprentissage, individuellement et collectivement	Structures du savoir	<ul style="list-style-type: none"> – met en réseau et visualise les résultats de l'enseignement et de l'apprentissage.
B6 Évaluer les performances et le comportement d'apprentissage	<p>Aspects de l'évaluation (fonction, type, aspect contraignant)</p> <p>Tendances des erreurs et mesures de correction</p> <p>Critères de qualité des formes d'examen orales, pratiques et écrites</p> <p>Feedback</p>	<ul style="list-style-type: none"> – compose les situations d'évaluation de la forme de manière adéquate. – organise et réalise les formes d'examen sommatives de manière complète. – évalue les prestations à l'examen sur la base des critères prévus et représente les résultats correspondants de manière adaptée. – donne aux participants des retours individuels utiles.
B7 Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage	<p>Méthodes de transfert</p> <p>Tâches de transfert</p>	<ul style="list-style-type: none"> – utilise des méthodes et des tâches adéquates pour le transfert d'apprentissage. – assure le transfert de l'apprentissage grâce à des tâches concrètes. – permet aux participants de réfléchir aux résultats du transfert.
B8 Concevoir des activités d'apprentissage et d'interaction sociale pour favoriser l'apprentissage	<p>Conception de tâches et de points d'articulation</p> <p>Formes de travail en groupe</p> <p>Revue par les pairs</p>	<ul style="list-style-type: none"> – formule des mandats qui décrivent de manière claire la situation, la tâche détaillée, l'organisation et l'évaluation. – maximise le temps à disposition pour l'apprentissage actif et minimise les activités qui n'ont pas d'influence sur l'apprentissage. – permet l'apprentissage entre les participants.
B9 Réaliser méthodiquement la différenciation au sein de groupes hétérogènes	<p>Méthodes de différenciation interne</p> <p>Préférences et styles d'apprentissage individuels</p> <p>Individualisation au sein des groupes d'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> – tient compte de l'hétérogénéité dans la formation des groupes. – permet des trajectoires d'apprentissage individuelles.
B10 Utiliser des méthodes orientées pratiques dans des situations d'enseignement/ d'apprentissage complexes	<p>Formes d'apprentissage étendues (par ex. atelier, étude de cas, projet, APP (Apprentissage par problème), etc.) et caractéristiques de qualité</p> <p>Formes d'apprentissage élargies en tant que concept didactique</p>	<ul style="list-style-type: none"> – analyse et évalue les formes élargies d'enseignement et d'apprentissage au regard des caractéristiques qualitatives de l'orientation vers l'action. – utilise des concepts didactiques orientés vers l'action pour ses propres

	Compréhension élargie des rôles	sessions d'enseignement et d'apprentissage. – utilise des méthodes orientées vers l'action en tenant compte des domaines fonctionnels des participants.
--	---------------------------------	--

1.3 Domaine de CO C : Évaluer les activités de formation et d'apprentissage

Description du domaine de compétence opérationnelle	<p>Dans leur travail, les formateurs se mettent régulièrement en quête du feedback des participants et développent continuellement leur propre activité d'enseignement.</p> <p>Ils mettent en œuvre les mesures d'assurance de la qualité et de développement prescrites dans leur domaine de compétence.</p>
Contexte	<p>Le développement de la qualité peut avoir lieu à différents niveaux.</p> <p>Des prescriptions qualitatives basées sur des évidences ou normatives sont définies au niveau de l'organisation. Les formateurs jouent un rôle central dans l'application et la mise en œuvre en concrétisant les objectifs prescrits, en les vérifiant à l'aide des instruments d'évaluation définis et en soumettant les sessions d'enseignement et d'apprentissage à un processus d'amélioration constant.</p> <p>Au niveau de la formation, les formateurs fixent, pour leurs sessions d'enseignement et d'apprentissage, leurs propres priorités en matière de qualité. Sur cette base, ils développent un catalogue de critères qui leur sert à s'autoévaluer. Ils demandent également à leur groupe d'apprentissage de les évaluer ou exigent un jugement extérieur, formulé par une tierce personne. Ils réfléchissent aux plus grands écarts entre évaluation propre et extérieure et la situation effective et souhaitée ou en discutent avec des collègues. En conséquence de cette réflexion, ils formulent des objectifs concrets et décrivent les moyens qu'ils entendent employer pour les atteindre et dans quel cadre temporel ils projettent de le faire. Une fois cette période écoulée, ils se soumettent à une nouvelle évaluation des objectifs qu'ils avaient définis.</p> <p>Au début du processus d'apprentissage, les formateurs communiquent clairement les objectifs d'apprentissage pour l'ensemble de celui-ci. Ils observent le groupe d'apprentissage lors du traitement des thèmes et du développement des compétences et demandent régulièrement un feedback, par ex. pour comprendre une tâche. Ils interviennent lorsque cela s'avère nécessaire ou adaptent la conception du processus d'apprentissage. Des auto-évaluations et de petites tâches de contrôle leur permettent d'évaluer périodiquement la réalisation des objectifs, avec le concours des participants. Si la procédure de qualification a été définie, ses résultats sont aussi pris en compte dans le développement des sessions d'enseignement et d'apprentissage.</p>

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
C1 Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés	Notions de base pour l'évaluation et l'auto-évaluation des participants Auto-évaluation et évaluation par une personne extérieure Règles de feedback Méthodes de feedback	<ul style="list-style-type: none"> – accepte, dans une approche constructive, les retours de différentes formes d'évaluation, les interprète et les intègre à sa propre pratique ainsi qu'au processus de développement et d'apprentissage personnel. – demande continuellement le feedback des participants et mène une réflexion sur celui-ci. – informe le groupe de manière adéquate des conclusions tirées du feedback.
C2 Mettre en œuvre les mesures d'assurance qualité prescrites	Cycle de qualité Évaluation Systèmes de gestion de la qualité	<ul style="list-style-type: none"> – utilise les concepts de développement et d'assurance de la qualité prescrits pour sa propre activité de formation. – assure les standards lors de la réalisation des sessions d'enseignement et d'apprentissage. – met en œuvre et évalue les évaluations prescrites dans son propre domaine spécifique.
C3 Réfléchir à sa propre qualité d'enseignement/ d'apprentissage et la développer	Caractéristiques des environnements d'apprentissage de qualité Résultats de la recherche en matière d'enseignement et d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> – planifie des évaluations axées sur les résultats pour ses propres sessions d'enseignement et d'apprentissage. – formule des critères et indicateurs de qualité. – développe ses propres instruments de mesure pour son propre domaine spécifique. – planifie, réalise et apprécie ses propres évaluations dans son propre domaine et champ professionnel.

1.4 Domaine de CO D : Interagir avec les participants dans le processus d'apprentissage

Description du domaine de compétence opérationnelle	<p>Les formateurs créent une atmosphère d'apprentissage constructive et pratiquent un style d'interaction et de communication positif. Ils favorisent les possibilités variées de communication et d'interaction entre participants. Ils conçoivent une relation empreinte d'estime avec les participants et soutiennent une telle relation entre eux.</p> <p>Les formateurs changent sans cesse de rôle en conduisant les groupes et en accompagnant certains participants en particulier.</p>
Contexte	<p>L'accompagnement de l'apprentissage prend une importance croissante dans les sessions d'enseignement et d'apprentissage. Outre le rôle d'enseignant classique, les formateurs doivent aussi pouvoir jouer le rôle d'accompagnateurs de l'apprentissage au sens d'un accompagnement du processus d'apprentissage. Outre le rôle lui-même, le changement de rôles en situation constitue en particulier aussi un défi de taille. Les résultats des recherches menées sur le thème de l'enseignement de l'apprentissage montrent clairement l'effet particulier d'une relation de qualité entre les enseignants et les participants. Une relation empreinte d'estime avec soi-même est une condition indispensable pour être en mesure d'établir une relation avec les autres.</p>

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
D1 Entretenir des relations empreintes de respect avec les participants	L'image de l'être humain Didactique centrée sur les personnes Attitudes pédagogiques de base Apprentissage avec les pairs Effets de résonance Communication non violente	<ul style="list-style-type: none"> – écoute les objections en restant objectif. – tient compte des besoins spécifiques dans les phases individuelles. – traite les participants sans jugement, d'égal à égal, en s'efforçant de les encourager et communique avec eux dans cette optique. – accorde de l'importance à l'estime des autres dans son attitude fondamentale. – permet aux participants de faire l'expérience de «l'apprentissage par l'enseignement».
D2 Permettre l'interactions et la communication respectueuses entre les participants dans le processus d'apprentissage	Bases de la communication Conduite de la discussion axée sur les ressources Soutien au questionnement (maïeutique) Tolérance face à l'ambiguïté	<ul style="list-style-type: none"> – laisse du temps à la réflexion et à la recherche de réponses aux questions. – donne des impulsions et pose des questions ouvertes. – structure et anime le dialogue avec l'assemblée. – autorise la contradiction, la divergence et anime la discussion ouverte. – favorise la tolérance à l'ambiguïté.
D3 Favoriser un environnement propice à l'apprentissage	Climat dans les sessions d'enseignement et d'apprentissage Apprentissage social et émotionnel	<ul style="list-style-type: none"> – met en œuvre des stratégies adéquates pour aménager un climat favorable à l'apprentissage. – guide les individus et les groupes avec clarté et calme. – veille au respect des règles avec le concours des participants.

1.5 Domaine de CO E : Accompagner les apprenants individuellement, en mettant l'accent sur le soutien et les processus d'apprentissage

<p>Description du domaine de compétence opérationnelle</p>	<p>Les formateurs accompagnent les participants dans leur processus d'apprentissage, depuis la perception de la situation d'apprentissage jusqu'à la réalisation des objectifs d'apprentissage, et les soutiennent avec des méthodes adéquates.</p> <p>Ils perçoivent les comportements d'apprentissage, identifient les problèmes dans ce contexte et encouragent les personnes qu'ils encadrent à développer leurs propres solutions à ces problèmes. Ils reconnaissent les aptitudes et les progrès de l'apprentissage des personnes accompagnées, mènent des entretiens motivants et encourageants, et donnent des feedbacks utiles. À l'aide de théories psychologiques sur le succès ou l'échec des situations individuelles, ils tirent des conclusions pour la planification et les actions futures. Aider des individus à se développer exige des offres d'apprentissage qui contribuent à la sécurité de décision et d'action, et qui invitent à agir de manière responsable. 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>
<p>Contexte</p>	<p>Dans la formation pour adultes, le thème de l'encadrement de l'apprentissage prend de plus en plus d'importance. Les formateurs soutiennent les participants, les étudiants ou les personnes à former dans les situations d'apprentissage professionnelles et andragogiques pour leur permettre de développer leurs compétences. Les participants tels que les étudiants des formations et formations continues n'ont pas tous les mêmes biographies ni ne viennent de contextes identiques. Les formateurs doivent donc comprendre ces biographies de formation, développer des cycles et processus d'apprentissage et être en mesure de proposer un soutien aux préférences d'apprentissage correspondantes. La conduite d'entretiens individuels et l'accompagnement dans la pratique font partie des tâches centrales des formateurs. Ces derniers conseillent les participants ainsi que les collaborateurs, aussi dans le domaine de la formation et de la formation spécialisée, au sein d'un système de formation qui devient de plus en plus complexe.</p> <p>L'encadrement de l'apprentissage peut, dans ces conditions, porter sur différents domaines d'action, par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • entretien individuel de soutien/de conseil portant sur le processus d'apprentissage • entretien individuel de soutien/de conseil portant sur les questions de la formation continue • entretien de feedback sans caractère qualifiant • accompagnement et soutien dans le transfert • soutien et encouragement dans le développement de compétences

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
<p>E1</p> <p>Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès d'apprentissage</p>	<p>Bilan de situation, feedback utile</p> <p>Règles de feedback</p> <p>Communication témoignant de l'estime pour l'autre</p>	<ul style="list-style-type: none"> – communique et donne un feedback en témoignant de l'estime à l'autre et en s'exprimant clairement. – reconnaît et nomme les ressources de la personne qu'elle accompagne.
<p>E2</p> <p>Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences du point de vue du formateur ou conjointement avec les participants et vérifier leur réalisation</p>	<p>Formulation d'objectifs</p> <p>Méthodes de vérification des objectifs et d'évaluation simples</p> <p>Formulation participative des objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> – analyse les objectifs et contenus prescrits et les harmonise avec les conditions-cadres et les besoins de la personne à encadrer. – incite les participants à formuler leurs propres objectifs d'apprentissage. – évalue les ressources permettant d'atteindre les objectifs et crée des conditions pour pouvoir les utiliser. – recherche des propositions de solutions avec la personne à accompagner, les évalue et les choisit. – agende et vérifie la réalisation des objectifs avec les participants.
<p>E3</p> <p>Concevoir des processus d'accompagnement en tenant compte de l'auto-organisation et de l'auto-efficacité</p>	<p>Bases de la psychologie de l'apprentissage : volition (volonté), motivation, autorégulation, auto-organisation, auto-efficacité</p>	<ul style="list-style-type: none"> – identifie des situations dans lesquelles l'auto-efficacité des participants est encouragée. – formule les tâches de telle manière que les participants puissent les réaliser de manière autonome. – crée ou modifie les documents d'apprentissage pour l'encadrement individuel.
<p>E4</p> <p>Mener des entretiens individuels en ayant conscience de son attitude et des rôles dans l'entretien</p>	<p>Concevoir le rôle dans différentes constellations de discussions : par ex. conseils spécialisés, feedback d'apprentissage, soutien à l'apprentissage, entretien d'information, de niveau ou d'évaluation, etc.</p> <p>Techniques de discussion, par ex. technique de questionnement et écoute active</p> <p>Rôle et attitude</p>	<ul style="list-style-type: none"> – analyse et réfléchit au contact et à la relation avec la personne à accompagner. – vérifie, sous un angle critique, sa propre perception et ses préjugés possibles. – aborde de manière adéquate les demandes de son partenaire de discussion. – conçoit de manière reconnaissable les phases essentielles du déroulement de la conversation.

		<ul style="list-style-type: none"> – catégorise la situation et le rôle dans différentes constellations de la discussion et les représente de manière adéquate. – crée des liens avec les concepts et les modèles de la communication et de la conduite de discussions.
E5 Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes	Techniques fondamentales et instruments d'observation de la perception et de l'observation Attitudes, problèmes et stratégies d'apprentissage individuels Itinéraires d'apprentissage individuels, techniques d'apprentissage et de travail	<ul style="list-style-type: none"> – perçoit le comportement d'apprentissage des participants et les difficultés liées à celui-ci et réfléchit à leurs causes possibles avec les participants. – évalue les ressources permettant d'atteindre les objectifs et en tient compte comme point de départ chez les participantes et les participants. – soutient les participantes et les participants dans la mise en œuvre de stratégies de travail et d'apprentissage.
E6 Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage	Répertoire de méthodes pour l'accompagnement de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> – sélectionne des méthodes adéquates pour le processus d'apprentissage. – planifie correctement l'utilisation des méthodes.
E7 Renseigner une personne intéressée sur les possibilités de formation continue et de certification dans son domaine spécifique	Structures de la formation dans son propre domaine spécialisé et classification dans le système éducatif suisse Qualifications formelles et informelles de la formation Apprentissage informel	<ul style="list-style-type: none"> – situe correctement sa propre activité de formation dans le paysage de la formation. – décrit les possibilités de formation continue pour son propre champ professionnel. – donne des renseignements différenciés sur les possibilités de formation et de formation continue dans son propre domaine spécialisé et champ professionnel.

1.6 Domaine de CO F : Diriger et modérer des groupes

<p>Description du domaine de compétence opérationnelle</p>	<p>L'apprentissage en groupes se déroule dans un échange vivant, que les différents membres du groupe perçoivent objectivement et subjectivement de différentes manières. Il faut tenir compte de cet aspect dans la conduite de groupes de formation.</p> <p>Les formateurs perçoivent les processus de groupe, sont en mesure de reconnaître les comportements et les déroulements de la communication au sein d'un groupe et, si nécessaire, de les rendre visibles. Pour y parvenir, ils font des comparaisons avec les concepts théoriques et interviennent en fonction de la situation. Ils ne reconnaissent pas seulement les différents rôles des membres du groupe et les utilisent de manière constructive, mais sont aussi conscients de leur propre rôle et l'aménagent de manière adaptée au contexte. Ils réfléchissent à leur propre conception de la conduite, à leurs propres valeurs, attitudes et normes, tout en respectant les valeurs, attitudes et normes des autres.</p> <p>Les groupes d'apprentissage sont parfaitement en mesure de trouver des réponses aux questions ou de développer des solutions aux problèmes qui se posent. Pour les formateurs, la méthode de la modération permet de déclencher et d'encadrer les processus. Le modérateur joue le rôle d'accompagnateur et de conseiller. Il soutient les participants dans la recherche de solutions, sans toutefois intervenir dans le contenu.</p>
<p>Contexte</p>	<p>Les formateurs rencontrent des constellations variées au sein des groupes. La taille d'un groupe peut ainsi fluctuer entre 3 et plus de 100 personnes.</p> <p>Dans certains mandats de formation, la composition spécifique du groupe ne dure qu'une demi-journée ; c'est souvent le cas lors de séances d'information, de formations de clients ou de séminaires de formation continue. À l'autre bout de l'échelle, les formateurs sont régulièrement et pendant une durée prolongée en contact avec leur groupe de formation, par ex. dans le cas de formations et de formations continues sur plusieurs années. Dans les séminaires en bloc, l'hébergement sur place et les repas partagés en commun créent d'autres dynamiques sociales.</p> <p>À l'avenir également, de plus en plus de groupes se rencontreront dans des espaces virtuels, qui à leur tour génèrent des dynamiques de groupe particulières.</p> <p>Les formateurs sont également impliqués dans cette dynamique, sur laquelle ils peuvent exercer leur influence de manière constructive en raison de leur rôle spécial et de leur personnalité. Les formateurs dans leur propre entreprise sont, dans certains cas, à la fois les supérieurs de leur groupe d'apprentissage ou accueillent leurs propres supérieurs dans le groupe. Il est aussi possible que les participants aient l'âge de leurs parents ou enfants ou qu'ils soient issus de régions ou contextes culturels similaires ou totalement différents. Cette diversité exige que les formateurs aient une conscience très aiguë de leur rôle et de leurs valeurs.</p> <p>Dans les sessions d'apprentissage, les rôles des formateurs varient selon la situation. Ils sont des intermédiaires lors d'un exposé ou lorsqu'ils donnent des instructions. Dans les phases d'apprentissage individuelles, ils passent d'un rôle de soutien à un rôle de conseil, tandis qu'au moment de l'évaluation des résultats, ils prennent souvent le rôle de modérateurs. La modération est un concept didactique qui permet d'aménager les processus d'opinion, de volonté, de décision et de résolution des processus et de les accompagner</p>

en conséquence. Elle fait appel à des techniques de visualisation spécifiques et à des méthodes de conseil. La modération peut être utilisée pour

- résoudre ensemble les problèmes de l'équipe
- encourager la collaboration
- améliorer la communication
- faire des personnes concernées des participants
- encourager l'apprentissage autoresponsable au sein du groupe

Les formateurs reconnaissent d'une part la contradiction et la dynamique élevée au sein d'un groupe (tolérance à l'ambiguïté) et soutiennent d'autre part le développement de la capacité de travail du groupe reposant sur celle-ci au moyen d'interventions habiles.

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
F1 Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe	Bases des processus au sein des groupes d'apprentissage Conflits et troubles dans les groupes d'apprentissage Diversité en lien avec la dynamique dans les groupes d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> – décrit ou visualise les caractéristiques d'un groupe d'apprentissage. – reconnaît et nomme les processus de groupe essentiels dans une situation particulière.
F2 Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement	Théories de la communication et analyse des processus de communication dans le cadre de processus ayant trait à la dynamique de groupe Comportement de communication dans le groupe	<ul style="list-style-type: none"> – perçoit et analyse de manière différenciée le comportement en matière de communication dans le groupe et ses propres réactions – développe et utilise des stratégies de manière proactive. – intervient de manière à soutenir la communication, en fonction de la situation.
F3 Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation	Liens entre l'approche didactique et les processus de groupe Conflits, troubles, oppositions et stratégies d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> – génère des hypothèses et formule des options d'interventions possibles en fonction de la situation. – justifie le choix de l'intervention ou des interventions effectuées. – vise le développement de la situation du groupe.
F4 Clarifier les rôles dans les groupes	Rôles de responsable de groupes d'apprentissage, conflits de rôles Rôles dans des groupes Concepts de rôles	<ul style="list-style-type: none"> – perçoit et analyse de manière différenciée la situation ainsi que son ou ses propres rôles et réactions. – reconnaît et identifie un conflit de rôle dans une situation particulière. – aborde et clarifie un conflit de rôles lorsqu'il surgit.
F5 Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes	Valeurs, normes et rôles dans les groupes	<ul style="list-style-type: none"> – a conscience de ses propres valeurs et attitudes en lien avec la conduite de groupes. – rédige des conventions d'apprentissage ou les développe avec les groupes.
F6 Animer le contenu selon les questions à traiter	Phases de modération et conception méthodique Comportement, tâches et règles de communication	<ul style="list-style-type: none"> – planifie une modération de manière anticipée. – adapte la modération de manière axée sur le processus.

		<ul style="list-style-type: none"> – conçoit les phases de modération de manière ciblée sur les objectifs, avec des méthodes appropriées. – prend un rôle de conseiller et d'accompagnateur du processus, perçoit et réfléchit consciemment aux points divergents. – veille au respect des règles de communication et de comportement. – assure les résultats avec le groupe. – vise à atteindre un consensus avec le groupe pendant toute la durée du processus.
<p>F7 Animer des processus d'interaction</p>	<p>Modération d'objectifs/de formes de groupes différents</p> <p>Modèles d'intervision</p>	<ul style="list-style-type: none"> – examine les processus de groupe et les rend visibles par la métacommunication. – guide le groupe dans son développement autonome.

1.7 Domaine de CO G : Concevoir des activités de formation et d'apprentissage axées sur les compétences et le transfert

Description du domaine de compétence opérationnelle	<p>Les formateurs développent, dans leur domaine de spécialisation, des concepts didactiques visant à obtenir les compétences spécifiques et générales et développent des concepts de transfert réalisables. Ils utilisent, pour la conception de session d'enseignement et d'apprentissage, la valeur didactique ajoutée offerte par les médias basés sur la technologie et par les technologies de la communication. Dans la conception didactique, ils tiennent compte et utilisent le lien avec le sujet et la biographie des participants.</p>
Contexte	<p>L'accent central d'une formation axée sur les compétences est l'orientation vers le transfert. Suivant le paradigme et le mandat de l'apprentissage, les formateurs peuvent concevoir différentes offres de transfert. Dans un cadre behavioriste, le transfert se caractérise par la similitude de la situation d'apprentissage et d'application (transfert proche), tandis que dans les arrangements cognitivistes et constructivistes, l'application de principes généraux est placée au premier plan (transfert distant). S'agissant de l'imbrication de la théorie et de la pratique, différents axes de transfert permettent de garantir l'apprentissage situé. Les mandats de préparation ou de recherche avant une session d'apprentissage peuvent initier le transfert de la pratique à la théorie. Pendant un séminaire, des exemples, exercices ou problèmes axés sur la pratique aident les participants à établir un lien entre la théorie et la pratique. Dans certains cas, une séquence d'apprentissage se déroule directement dans la pratique.</p> <p>Si on souhaite engager le transfert dans toutes les dimensions du développement de compétences, cela signifie qu'il ne faut pas seulement assurer le transfert de connaissances, mais aussi les aptitudes et le savoir-faire, et renforcer la motivation et la volonté au niveau personnel. Le transfert n'est pas seulement une étape du processus d'apprentissage, mais bien plus un concept à prendre en compte pour toutes ces étapes.</p>

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
G1 Clarifier, dans son propre domaine d'expertise, le besoin de formation ainsi que les intérêts et les prérequis du public cible pour une unité de formation	Clarification des prérequis Analyse des besoins Besoins de la formation	<ul style="list-style-type: none"> – clarifie les prérequis des destinataires et en tient compte dans la planification. – clarifie et prend en compte les conditions aussi pendant le processus d'enseignement/d'apprentissage.
G2 Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires	Orientation vers la compétence Compétences opérationnelles Compétences communes à plusieurs domaines spécifiques Formulation de compétences Situations de travail	<ul style="list-style-type: none"> – formule un profil de compétences pour une session d'apprentissage dans son propre domaine spécifique. – extrait des ressources des compétences. – identifie et formule les situations de travail pertinentes pour les compétences.
G3 Développer un concept didactique pour une unité de formation spécifique	Conception de l'enseignement/l'apprentissage Théories d'apprentissage (behaviourisme, cognitivisme, constructivisme, connectivisme) Principes didactiques (par ex. contrôle de soi/extérieur, principe d'exemplarité, orientation vers la situation, l'action, la connaissance, etc.) Conception didactique	<ul style="list-style-type: none"> – développe ses propres principes didactiques et en extrait des conséquences didactiques concrètes. – formule, dans sa conception didactique, des contenus, formes d'enseignement/d'apprentissage et modalités d'apprentissage en accord avec la conception de l'enseignement/l'apprentissage. – conçoit le design didactique de manière cohérente avec la conception de l'enseignement et de l'apprentissage et les principes didactiques.
G4 Concevoir la validation de l'acquisition des compétences	Critères de qualité Tâches axées sur les compétences Vérifient, dans l'ensemble du modèle de compétences (par ex. ressources, compétence, performance)	<ul style="list-style-type: none"> – conçoit des stratégies cohérentes et des instruments pour évaluer les prestations. – met en place des justificatifs de prestations et des instruments d'évaluation de manière axée sur les compétences.
G5 Développer un concept de transfert pour une unité de formation	Théories, concepts et méthodes de transfert	<ul style="list-style-type: none"> – décrit un concept de transfert avec des formes, des orientations, des moments, etc. en s'aidant de justifications théoriques.

	Transfert comme concept subordonné (dans toutes les phases de l'apprentissage)	– conçoit le transfert au niveau personnel, interpersonnel et matériel.
G6 Concevoir des sessions d'enseignement/ d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique	Stratégies et méthodes de modification Orientation biographique Tâches de transfert adaptives	<ul style="list-style-type: none"> – formule des tâches de transfert concrètes, qui abordent le développement ultérieur des compétences visées en tenant compte de la situation d'apprentissage et de travail individuelle ainsi que de la biographie personnelle. – aménage les sessions de transfert au moyen de tâches qui peuvent être adaptées aux participants en fonction de leur situation individuelle.

1.8 Domaine de CO H : Réfléchir à leurs propres actions professionnelles et les développer continuellement

<p>Description du domaine de compétence opérationnelle</p>	<p>Les formateurs réfléchissent à leur propre rôle, à leur conception de l'apprentissage, à leurs valeurs et attitudes et se développent continuellement. Ils échangent avec d'autres formateurs et surmontent les défis du quotidien professionnel ensemble. Dans un univers volatile, incertain, complexe et ambigu, ils développent des stratégies pour gérer les situations qui les mettent sous pression et les ambivalences, le but étant de renforcer leur propre résilience.</p>
<p>Contexte</p>	<p>Les formateurs agissent dans un environnement volatile, incertain, complexe et contradictoire. D'une part, les contradictions doivent être supportées et, d'autre part, elles sont la source d'un potentiel de groupe. Exploiter ce potentiel demande de la part des formateurs une certaine distance, mais aussi du courage pour prendre des décisions didactiques dans des situations incertaines. La confrontation avec une grande variété de biographies d'apprentissage exige d'eux de réfléchir intensément à leur propre histoire en matière d'enseignement/d'apprentissage. En tant que groupe à risque dans des situations très exigeantes, les formateurs peuvent se protéger activement et réactivement contre les maladies dues au stress et à la charge de travail. La comparaison entre les résultats de l'expérience et les résultats de travaux scientifiques exige qu'ils se penchent sur la question des normes professionnelles et des résultats fondamentaux de la recherche sur les questions d'enseignement et d'apprentissage et sur la formation des adultes.</p> <p>Dans leur comportement en matière de formation, ils sont conscients des parts d'ombre et ouverts au feedback et à l'image qu'ils donnent à autrui. Dans leur comportement de communication, ils intègrent consciemment le changement de perspective afin de participer activement à leur excellence et à celle des autres ainsi qu'à leur environnement de formation.</p> <p>L'activité de formation à titre d'action singulière a encore un rôle marginal dans la situation professionnelle actuelle et future. Les formateurs travailleront davantage au sein d'équipes interdisciplinaires et y développeront leur professionnalisme dans des cadres de conseil collégiaux.</p>

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
<p>H1</p> <p>Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence</p>	<p>Droits et devoirs</p> <p>Théories des rôles</p> <p>Conflits de rôles</p>	<ul style="list-style-type: none"> – comprend le rôle comme une action réciproque entre personnes, fonction et attentes des autres. – reconnaît son propre rôle en fonction de la situation et y réfléchit. – se penche sur les différences de perception dans le rôle. – reconnaît sa propre fonction de modèle et adapte ses actions éthiques, sociales et écologiques aux valeurs transmises.
<p>H2</p> <p>Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques</p>	<p>Formation continue, attitudes et normes</p> <p>Phases et cycles de réflexion</p> <p>Niveaux de profondeur de la réflexion</p> <p>Travail sur la biographie</p>	<ul style="list-style-type: none"> – formule sa propre conception de l'enseignement/apprentissage. – décrit des situations, interprète sur la base de jugements et expériences personnels, analyse en s'appuyant sur la théorie et catégorise professionnellement grâce à un discours critique intégrant plusieurs perspectives. – comprend sa propre biographie comme une déterminante de la conception de l'enseignement et de l'apprentissage et du comportement en la matière.
<p>H3</p> <p>Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire</p>	<p>Perception de soi et perception par les autres</p> <p>Feedback/réaction des pairs</p> <p>Stratégies de modification</p>	<ul style="list-style-type: none"> – réfléchit à son propre comportement en se percevant lui-même et en percevant les autres. – prend conscience de ses possibles angles morts. – utilise des stratégies de changement de comportement.
<p>H4</p> <p>Réfléchir aux problèmes de la pratique et les résoudre au sein d'une équipe collégiale</p>	<p>Conseils/intervision collégiaux</p> <p>Formes et modèles de conseils collégiaux</p> <p>Méthodes de processus dans les conseils collégiaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> – collabore avec d'autres formateurs. – rend exploitables les résultats de conseils collégiaux pour ses propres actions.
<p>H5</p> <p>Développer et appliquer des stratégies pour la</p>	<p>Théories du stress</p> <p>Liens psychosomatiques</p> <p>Techniques de relaxation</p>	<ul style="list-style-type: none"> – anticipe les situations difficiles et prend des mesures de manière proactive.

gestion des situations difficiles	Stratégies mentales et émotionnelles de gestion du stress	<ul style="list-style-type: none"> – perçoit et nomme les situations difficiles sur le plan cognitif, physique et émotionnel. – applique des stratégies de délestage dans les situations où s'exerce une certaine pression.
H6 Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques	Univers VUCA* Réduction de la complexité Concept d'ambiguïté *VUCA: volatility (instabilité), uncertainty (incertitude), complexity (complexité), ambiguity (ambiguïté)	<ul style="list-style-type: none"> – reconnaît et peut nommer les contradictions – reconnaît les ambiguïtés et les supporte. – fait preuve de calme dans les situations contradictoires.
H7 Développer une compréhension de la profession dans son propre contexte de travail	Normes professionnelles Recherche basée sur les évidences dans le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage Théories subjectives et intersubjectives Praticiennes et praticiens réfléchissant à leur travail	<ul style="list-style-type: none"> – est en mesure de décrire son développement personnel en tant que formateurs. – réfléchit à ses propres conclusions axées sur l'expérience et les compare aux résultats de la recherche. – réfléchit à son action professionnelle avant, pendant et après l'action.
H8 Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/ d'apprentissage	Expression de la diversité Diversité en tant que potentiel d'un groupe d'apprentissage Différenciation interne et externe	<ul style="list-style-type: none"> – décrit la diversité dans un groupe d'apprentissage – applique la prise en compte de la diversité à titre de principe dans l'action didactique.

1.9 Domaine de CO I : Mettre en œuvre des normes éthiques

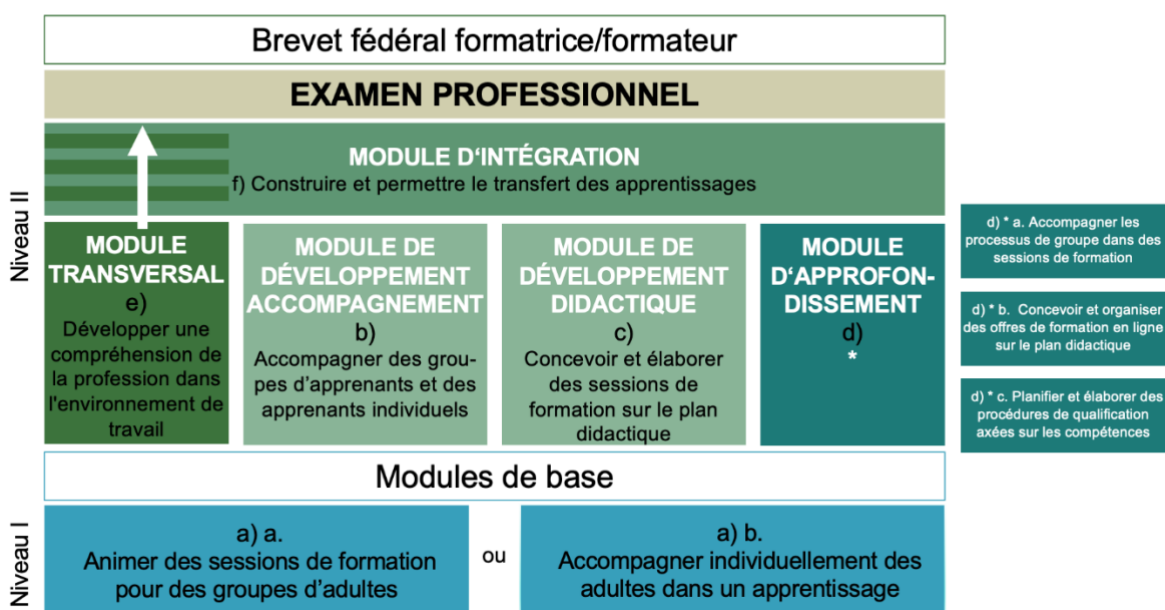
<p>Description du domaine de compétence opérationnelle</p>	<p>Les formateurs sont conscients de leur rôle de conception au sein de leur contexte de travail. Ils permettent un apprentissage de toute une vie, protègent l'intégrité des participants et respectent la diversité dans toutes ses dimensions possibles.</p> <p>Les formateurs abordent les participants d'égal à égal, 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 rendues compréhensibles grâce à un changement de perspective.</p> <p>Les processus d'enseignement sont davantage compris comme une activité de facilitation que comme une activité médiatrice.</p> <p>Les formateurs orientent leurs actions vers la plus grande excellence possible. Au sein de l'institution, ils assument, dans leur domaine de compétences, la responsabilité de la planification durable du personnel et des ressources matérielles.</p>
<p>Contexte</p>	<p>En raison de la transformation technique, économique et sociale mondiale, de nouvelles qualifications prennent de plus en plus d'importance. Les formateurs en sont conscients et capables de soutenir les participants dans les questions relevant de l'apprentissage de toute une vie.</p> <p>Un système de formation est toujours aussi marqué par les valeurs et les normes de ceux qui leur donnent vie. Les conflits humains, les résistances et les blocages en font partie. Il revient aux formateurs d'aborder les conflits et/ou partenaires des conflits sans jugement et d'égal à égal, et de les accompagner en leur soumettant des questions.</p> <p>Ils gardent leur calme, font preuve d'empathie, respectent les limites des autres et contribuent à résoudre les situations pénibles afin de trouver un consensus constructif. Ils soutiennent et accompagnent les participants dans des situations difficiles et leur montrent les perspectives qu'ils ne voient pas ou ne sont pas en mesure de voir. Dans ce processus, les formateurs restent ouverts et réceptifs vis-à-vis de leurs propres limites, qu'ils respectent et communiquent aux autres.</p> <p>Les éventuelles discriminations doivent être discutées et résolues, si nécessaire au niveau institutionnel.</p> <p>L'environnement professionnel des formateurs peut, par moment, être stressant et agité. Il s'agit en outre d'une activité au contact des gens, à laquelle participent toujours plus de personnes, qui toutes veulent être reconnues comme des groupes d'intérêts, avec leurs situations, besoins, espoirs et objectifs. Les formateurs connaissent la grande efficacité de mesures d'autorégulation et la représentent comme une possibilité dans la structure, le processus, le contexte, etc. de l'environnement d'apprentissage qu'ils ont conçus.</p>

Compétence opérationnelle	Exemples de contenus	Critères de performances La compétence opérationnelle est reconnaissable lorsque la personne ...
I 1 Encourager et rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie	Paysage de la formation en Suisse Offres internes Psychologie de l'orientation Psychologie de la motivation	<ul style="list-style-type: none"> – permet de faire un bilan et d'accompagner. – incite les personnes peu qualifiées à suivre et terminer une formation professionnelle.
I 2 Préserver l'intégrité des participants	Accompagnement par des questions Psychologie de l'orientation	<ul style="list-style-type: none"> – conçoit son propre comportement de formation sans préjugés. – aborde les participants d'égal à égal. – vit dans une culture des questions visant à se connaître soi-même. – argumente de façon logique, cohérente et avec un choix de mots appréciable. – pratique une écoute active et pose des questions. – fait consciemment la démonstration d'un changement de perspective et incite les autres à faire de même.
I 3 Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité lors de situations opportunes et constructives	Conception directrice Organigramme / structure du personnel Processus/procédures Organes	<ul style="list-style-type: none"> – clarifie la culture des valeurs dans le contexte de l'enseignement et de l'apprentissage et contribue consciemment à façonner les valeurs institutionnelles. – questionne les sessions d'enseignement/d'apprentissage et les vérifie sous l'angle de la diversité. – aborde les discriminations et contribue activement à les éliminer.
I 4 Libérer son activité professionnelle des préjugés	Conception directrice pédagogique, andragogique ou professionnelle-pédagogique Normes de l'entreprise Valeurs empiriques	<ul style="list-style-type: none"> – communique et argumente avec impartialité.
I 5 Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective	Tendances globales et actuelles en matière de valeurs Techniques de médiation	<ul style="list-style-type: none"> – pose des questions ouvertes en cas d'incertitudes. – pratique et évalue le changement de perspective de manière transparente

<p>16</p> <p>Interpréter les processus d'enseignement/d'apprentissage en tant que concrétisation de l'apprentissage</p>	<p>Théories d'enseignement/d'apprentissage</p> <p>Didactique de facilitation</p> <p>Principes d'autorégulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> – propose des contextes qui encouragent l'autogestion et l'autorégulation. – incite à l'autoréflexion et propose des moyens et des méthodes pour le faire. – veille à une co-construction de l'itinéraire d'apprentissage.
<p>17</p> <p>Viser l'excellence dans ses activités professionnelles</p>	<p>Intervision/Supervision</p> <p>Entretiens de feedback</p> <p>Visite d'observation</p> <p>Retours d'information</p> <p>Propres objectifs de développement</p> <p>Apprentissage autonome</p>	<ul style="list-style-type: none"> – définit des stimulations positives pour soi-même et pour les autres. – consulte régulièrement des personnes extérieures pour avoir leur avis. – vérifie concrètement les feedbacks et en extrait des mesures. – identifie ses propres compétences et les complète régulièrement.
<p>18</p> <p>Permettre l'égalité des chances</p>	<p>Réformes de l'éducation</p> <p>Enquêtes internes</p>	<ul style="list-style-type: none"> – vérifie et adapte les mesures d'encouragement. – encourage de manière individualisée et permet l'accès à l'apprentissage.
<p>19</p> <p>Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable</p>	<p>Contexte de l'institution</p> <p>Planification des ressources</p> <p>Processus/cycles</p> <p>Sondages</p> <p>Résilience</p> <p>Cercle de discussion</p> <p>Efficacité énergétique et du matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> – fait preuve d'une attitude réfléchie par rapport à ses propres forces et faiblesses et par rapport à celles des autres. – utilise les offres de repos ou de compensation. – vérifie continuellement les ressources matérielles en lien avec la rentabilité et l'écologie et prend des mesures de rééquilibrage ou d'optimisation si nécessaire.

Annexe 2 : Descriptifs des modules

Vue d'ensemble des modules



Contenu

a) a. Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes	59
b. Accompagner individuellement des adultes dans un apprentissage	63
b) Accompagner des groupes d'apprenants et des apprenants individuels	67
c) Concevoir et élaborer des sessions de formation sur le plan didactique	70
d) a. Accompagner les processus de groupe dans des sessions de formation	73
b. Concevoir et organiser des offres de formation en ligne sur le plan didactique	76
c. Planifier et élaborer des procédures de qualification axées sur les compétences	78
e) Développer une compréhension de la profession dans l'environnement de travail	80
f) Construire et permettre le transfert des apprentissages	82

a) a. Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes

ou qualification équivalente

Compétence opérationnelle subordonnante :

Planifier, mettre en œuvre et évaluer des sessions de formation destinées à des adultes dans son domaine d'expertise spécifique sur la base de concepts, de plans de formation et de supports didactiques donnés.

Compétences

Dans ce module, les compétences sont en grande partie identiques à celles du module certificat FSEA formatrice/formateur – Accompagnements individuels. Elles sont toujours axées sur les sessions de formation avec des groupes d'adultes. Les compétences spécifiques à la conduite de cours en groupes sont mises en évidence en bleu.

La compétence est développée et attestée durant le module	PQ*
Construire et documenter, sous forme de planification détaillée axée sur les processus d'apprentissage, les contenus et la forme de l'enseignement et de l'apprentissage	A2
Formuler des objectifs d'apprentissage opérationnalisés selon les compétences prescrites	A3
Planifier l'utilisation des médias d'enseignement et d'apprentissage	A4
Développer des tâches d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs	A5
Utiliser différentes formes d'enseignement et d'apprentissage dans le cadre d'un processus d'apprentissage et en fonction des objectifs fixés	B1
Guider les processus de travail et les étapes d'apprentissage	B2
Mettre en œuvre la planification détaillée en fonction des circonstances et des processus	B4
Assurer collectivement les résultats d'apprentissage dans le processus d'apprentissage	B5
Évaluer les performances et le comportement d'apprentissage	B6
Entretenir des relations empreintes de respect avec les participants	D1
Favoriser un environnement propice à l'apprentissage	D3
Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès d'apprentissage	E1

* Profil de qualification

La compétence est partiellement développée et attestée durant le module	PQ
Concevoir des activités d'apprentissage et d'interactions sociale pour favoriser l'apprentissage (MDA) ¹	B8
Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences du point de vue de la formatrice/du formateur ou conjointement avec les participants et vérifier leur réalisation (MDA) ¹	E2

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée

La compétence est partiellement développée mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Planifier des formes de communication basées sur les technologies pour soutenir l'apprentissage [c)] ²	A8
Adapter et utiliser des médias simples, basés sur la technologie, à différents processus d'apprentissage [c)] ²	A10
Utiliser les médias basés sur la technologie durant le processus d'enseignement/d'apprentissage [c)] ²	B3
Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage [b), c)] ¹ , [f)] ²	B7
Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés [c)] ²	C1
Permettre l'interaction et la communication respectueuses entre les participants dans le processus d'apprentissage [b)] ²	D2
Concevoir des processus d'accompagnement en tenant compte de l'auto-organisation et de l'auto-efficacité [a) b.) ²	E3
Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe [b)] ²	F1
Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement [b)] ²	F2
Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation [b)] ²	F3
Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes [b)] ²	F5
Animer le contenu selon les questions à traiter [b)] ²	F6
Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence [b)] ¹ , [e)] ²	H1
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [b), c), f)] ¹ , [e)] ²	H2
Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire [b)] ¹ , [e)] ²	H3
Encourager et rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie [b), c)] ¹ , [f)] ²	I1
Préserver l'intégrité des participants [e)] ¹ , [b)] ²	I2
Libérer son activité professionnelle des préjugés [b), f)] ¹ , [e)] ²	I4
Permettre l'égalité des chances [b)] ²	I8
Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable [b), f)] ¹ , [e)] ²	I9

¹ La compétence est également partiellement développée, mais non attestée, dans le module obligatoire entre parenthèses.

² La compétence est (partiellement) développée et attestée dans le module obligatoire entre parenthèses.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Bases de l'apprentissage et de l'enseignement spécifiques aux adultes
- Préférences, styles et types d'apprentissages
- Modèles de processus d'apprentissage et planification didactique détaillée des unités d'apprentissage
- Compétences et objectifs d'apprentissage, formulation des objectifs
- Choix des contenus d'apprentissage
- Diversité des méthodes et des formes sociales dans la formation des adultes
- Méthodes et formes d'apprentissage dans différentes phases et contextes d'apprentissage
- Formes d'apprentissage coopératives, accompagnement des travaux de groupe
- Utilisation de médias et de matériel de cours analogiques et basés sur la technologie
- Conception de tâches d'apprentissage et de missions d'apprentissage, instruction et encadrement des activités d'apprentissage
- Perception de la situation d'apprentissage, adaptation de la planification détaillée en cas de besoin
- Des méthodes simples pour sécuriser les acquis de l'apprentissage, vérifier les objectifs et évaluation des séquences d'apprentissage
- Image de l'individu et principes andragogiques fondamentaux
- Bases de la communication dans les situations d'apprentissage
- La diversité dans le contexte du développement des groupes
- Aspects d'un climat favorisant l'apprentissage, définition et respect des règles de la communication
- Discussion axée sur les objectifs et les participants, principes de base de la modération
- Gestion des troubles et des conflits dans les groupes d'apprentissage
- Compréhension de l'apprentissage, attitudes et rôles en tant que formateur.

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module comprend une démonstration pratique documentée (brève séquence de formation) au sein de son propre groupe, suivie d'un entretien d'évaluation avec le formateur du module.

La durée de la séquence de formation est définie par l'institut de formation.

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pour une durée indéterminée. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et

les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

b. Accompagner individuellement des adultes dans un apprentissage

ou qualification équivalente

Compétence opérationnelle subordonnante :

Planifier, mettre en œuvre et évaluer des accompagnements individuels de pratique et d'apprentissage avec des adultes, dans son domaine d'expertise, sur la base de concepts, de plans de formation et de supports didactiques donnés.

Compétences

Dans ce module, les compétences sont en grande partie identiques à celles du module certificat FSEA formatrice/formateur – Animation de formations. Elles sont toujours axées sur les accompagnements individuels de personnes dans le cadre de leur apprentissage ou de leur pratique. Les compétences spécifiques en matière d'accompagnements individuels des personnes dans un apprentissage sont mises en évidence en bleu.

La compétence est développée et attestée durant le module	PQ*
Construire et documenter, sous forme de planification détaillée axée sur les processus d'apprentissage, les contenus et la forme de l'enseignement et de l'apprentissage	A2
Formuler les objectifs d'apprentissage opérationnalisés selon les compétences prescrites	A3
Planifier l'utilisation des médias d'enseignement et d'apprentissage	A4
Développer des tâches d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs	A5
Utiliser différentes formes d'enseignement et d'apprentissage dans le cadre d'un processus d'apprentissage et en fonction des objectifs fixés	B1
Guider les processus de travail et les étapes d'apprentissage	B2
Mettre en œuvre la planification détaillée en fonction des circonstances et des processus	B4
Assurer individuellement les résultats d'apprentissage dans le processus d'apprentissage	B5
Évaluer les performances et le comportement d'apprentissage	B6
Entretenir des relations empreintes de respect avec les participants	D1
Favoriser un environnement propice à l'apprentissage	D3
Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès de l'apprentissage	E1
Concevoir des processus d'accompagnement en tenant compte de l'auto-organisation et l'auto-efficacité	E3

* Profil de qualification

La compétence est partiellement développée et attestée durant le module	PQ
Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences du point de vue de la formatrice/du formateur ou conjointement avec les participants et vérifier leur réalisation [b)] ¹	E2
Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes [b)] ¹	E5

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

La compétence est partiellement développée mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Planifier des formes de communication basées sur les technologies pour soutenir l'apprentissage [c)] ²	A8
Adapter et utiliser des médias simples, basés sur la technologie, à différents processus d'apprentissage [c)] ²	A10
Utiliser les médias basés sur la technologie durant le processus d'enseignement/d'apprentissage [c)] ²	B3
Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage [b), c)] ¹ , [f)] ²	B7
Réaliser des feed-back complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés [c)] ²	C1
Mener des entretiens individuels en ayant conscience de son attitude et des rôles dans l'entretien [b)] ²	E4
Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage [b)] ²	E6
Renseigner une personne intéressée sur les possibilités de formation continue et de certification dans son domaine spécifique [b)] ²	G1
Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence [b)] ¹ , [e)] ²	H1
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [b), c), f)] ¹ , [e)] ²	H2
Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire [b)] ¹ , [e)] ²	H3
Encourager et rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie [b), c)] ¹ , [f)] ²	I1
Préserver l'intégrité des participants [e)] ¹ , [b)] ²	I2
Libérer son activité professionnelle des préjugés [b), f)] ¹ , [e)] ²	I4
Permettre l'égalité des chances [b)] ²	I8
Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable [b), f)] ¹ , [e)] ²	I9

¹ La compétence est (partiellement) développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est (partiellement) développée et attestée durant ce module obligatoire.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

Partie consacrée à « Former à la pratique professionnelle »

Contenus analogues au diplôme de formatrice ou de formateur professionnel.

- Tâches et rôles dans la formation en entreprise
- Accompagnement des jeunes et des adultes
- Méthodes de base pour l'apprentissage sur le lieu de travail
- Bases de la communication avec différents apprenants et étudiants
- Retour d'information sur les progrès d'apprentissage
- Cadre juridique de la formation et de la formation professionnelle en entreprise, niveaux d'enseignement secondaire (sec. II) et tertiaire

Partie consacrée à « Accompagner des adultes dans la pratique et soutenir des processus d'apprentissage individuels »

- Bases de l'apprentissage et de l'enseignement spécifiques aux adultes
- Préférences, styles et types d'apprentissages
- Modèles de processus d'apprentissage et planification détaillée de séquences de formation et d'accompagnements d'apprentissage
- Compétences et objectifs d'apprentissage individuels, formulation d'objectifs, définition participative d'objectifs
- Sélection de contenus d'apprentissage et situations d'apprentissage appropriés
- Diversité des méthodes, méthodes axées sur le processus d'apprentissage et formes d'apprentissage pour la pratique et le soutien à l'apprentissage.
- Utilisation de médias et de matériel de cours analogiques et basés sur la technologie
- Conception de tâches d'apprentissage, formulation de missions d'apprentissage adaptées au niveau.
- Orientation et suivi des étapes, du travail et des processus d'apprentissage
- Méthodes simples pour assurer les résultats d'apprentissage, vérification des objectifs et évaluation des accompagnements individuels
- Image de l'individu et principes andragogiques fondamentaux
- Communication respectueuse, utile et claire, gestion des incidents
- Perception et observation des processus et des comportements d'apprentissage
- Voies d'apprentissage individuelles, stratégies d'apprentissage, ressources et promotion individuelle de l'apprentissage
- Techniques d'apprentissage et de travail, organisation individuelle et autoréflexion
- Bilan de situation et évaluation des prestations d'apprentissage

- Attitude et rôle en tant que formatrice ou formateur de pratique

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module comprend une documentation et la visite d'une séquence de formation réelle ou d'accompagnement de l'apprentissage avec une personne adulte, ainsi que de la réflexion sur la réalisation de ces éléments. La visite peut être effectuée par la formatrice/le formateur du module ou par des participants au cours de formatrice/formateur de pratique (les pairs).

La durée de la séquence de formation est définie par l'institut de formation.

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pour une durée indéterminée. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

b) Accompagner des groupes d'apprenants et des apprenants individuels

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Considérer les dynamiques de groupes lors des sessions de formation pour adultes, encourager l'interaction et intervenir en fonction de la situation, soutenir les apprenants dans leur processus d'apprentissage individuel

Compétences

La compétence est développée et attestée durant le module	PQ*
Clarifier les rôles dans les groupes	F4
Animer des processus d'interaction au sein de groupes	F7

* Profil de qualification

La compétence est partiellement développée et attestée durant le module	PQ
Concevoir des activités d'apprentissage et d'interaction sociale pour favoriser l'apprentissage [a) a.] ¹	B8
Permettre l'interaction et la communication respectueuses entre les participants dans le processus d'apprentissage [a) a.] ¹	D2
Mener des entretiens individuels en ayant conscience de son attitude et des rôles dans l'entretien [a) b.] ¹	E4
Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage [a) b.] ¹	E6
Renseigner une personne intéressée sur les possibilités de formation continue et de certification dans son domaine spécifique [a) b.] ¹	E7
Percevoir et comprendre les dynamiques de groupes [a) a.] ¹	F1
Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement [a) a.] ¹	F2
Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation [a) a.] ¹	F3
Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes [a) a.] ¹	F5
Animer le contenu selon les questions à traiter [a) a.] ¹	F6
Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage [b)] ¹	H8
Préserver l'intégrité des participants [a), e)] ¹	I2
Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective [e)] ¹	I5
Permettre l'égalité des chances [a)] ¹	I8

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

La compétence est partiellement développée mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage [a), c)] ¹ [f)] ²	B7
Réaliser méthodiquement la différenciation au sein de groupes hétérogènes [c)] ²	B9
Réfléchir à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et la développer [c), f)] ¹ [e)] ²	C3
Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivés des compétences de son point de vue de formatrice/formateur ou conjointement avec les participants et vérifier leur réalisation [a)] ²	E2
Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes [a) b.) ²	E5
Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique [c)] ¹ [f)] ²	G6
Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence [a)] ¹ [e)] ²	H1
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [a), c), f)] ¹ [e)] ²	H2
Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire [a)] ¹ [e)] ²	H3
Réfléchir aux problèmes de la pratique et les résoudre au sein d'une équipe collégiale [e)] ²	H4
Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles [e)] ²	H5
Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques [c), e)] ¹ [f)] ²	H6
Développer une compréhension de la profession dans son propre contexte de travail [c), f)] ¹ [e)] ²	H7
Encourager et occasionner l'apprentissage tout au long de la vie (CF, MDD) ¹ (MDI) ²	I1
Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité lors de situation opportunes et constructives [c)] ¹ [f)] ²	I3
Libérer son activité professionnelle des préjugés [a), f)] ¹ [e)] ²	I4
Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable [a), f)] ¹ [e)] ²	I9

¹ La compétence est (partiellement) développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est (partiellement) développée et attestée durant ce module obligatoire.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Théorie de la communication, analyse des processus de communication en groupes d'apprentissage et de situations d'entretiens avec des individus
- Perception et observation

- Parcours, stratégies et techniques d'apprentissage individuels, attitudes et problèmes d'apprentissage
- Méthodes pour l'accompagnement de l'apprentissage
- Entretiens de soutien avec les individus, conception des phases et des rôles dans le cadre de différentes formes d'entretiens
- Techniques de discussion, p. ex. technique de questionnement et écoute active
- Structures de formation dans son propre domaine et classification dans le système de formation suisse
- Bases des processus au sein des groupes d'apprentissage
- Valeurs, normes et rôles dans les groupes d'apprentissage
- Diversité dans le contexte de l'apprentissage de la dynamique de groupe
- Gestion des troubles et des résistances, stratégies d'intervention
- Mise en œuvre méthodique et rôles durant la modération de contenus et de processus d'interactions dans les groupes en formation
- Réflexion sur le rôle, l'attitude et le comportement en tant qu'accompagnant(e) de groupes d'apprentissage et d'apprenants individuels
- Attitudes andragogiques de base, valeurs et changement de perspective

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module comprend la documentation d'une situation de formation réelle de sa propre pratique de formation avec un groupe d'apprentissage formé d'au moins 3 adultes. La situation pratique documentée intègre les considérations tant au niveau du groupe que de celui des individus.

Sont considérés comme des adultes : les participants à partir du niveau secondaire II ou à partir de 16 ans.

La documentation écrite comprend entre 15'000 et 30'000 signes (espaces inclus et sans annexe)

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant cinq ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

c) Concevoir et élaborer des sessions de formation sur le plan didactique

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Concevoir et élaborer, dans son propre domaine spécifique, des sessions de formation pour adultes de manière autonome et didactique, et vérifier le succès de l'apprentissage

Compétences

La compétence est développée et attestée durant le module	PQ*
Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage ou d'un encadrement de formation en tenant compte des directives institutionnelles et du curriculum	A1
Planifier des procédures d'examen valides	A7
Planifier des contextes d'apprentissage de type « blended learning »	A9
Utiliser des méthodes orientées pratiques dans des situations d'enseignement/d'apprentissage complexes	B10
Mettre en œuvre les mesures d'assurance qualité prescrites	C2
Clarifier, dans son propre domaine d'expertise, le besoin de formation ainsi que les intérêts et les prérequis du public cible pour une unité de formation	G1
Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires	G2
Développer un concept didactique pour une unité de formation spécifique	G3
Concevoir la validation de l'acquisition des compétences	G4
Interpréter les processus d'enseignement/d'apprentissage en tant que concrétisation de l'apprentissage	I6

* Profil de qualification

La compétence est partiellement développée et attestée durant le module	PQ
Planifier des formes de communication basées sur les technologies pour soutenir l'apprentissage [a)] ¹	A8
Adapter et utiliser des médias simples, basés sur la technologie, à différents processus d'apprentissage [a)] ¹	A10
Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'enseignement/d'apprentissage [f)] ¹	A11
Utiliser les médias basés sur la technologie durant le processus d'enseignement/d'apprentissage [a)] ¹	B3
Réaliser méthodiquement la différenciation au sein de groupes hétérogènes [b)] ¹	B9
Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés [a)] ¹	C1

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

La compétence est partiellement développée mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates [f)] ²	A6
Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage [a), b)] ¹ [f)] ²	B7
Réfléchir à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et la développer [b), f)] ¹ [e)] ²	C3
Développer un concept de transfert pour une unité de formation [f)] ²	G5
Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique [b)] ¹ [f)] ²	G6
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [a), b), f)] ¹ [e)] ²	H2
Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques [b), e)] ¹ [f)] ²	H6
Développer une compréhension de la profession dans son propre contexte de travail [b), f)] ¹ [e)] ²	H7
Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage (MDA) ²	H8
Encourager et rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie [a), b)] ¹ [f)] ²	I1
Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité lors de situation opportunes et constructives [b)] ¹ [f)] ²	I3

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Directives institutionnelles et relatives au curriculum pour les sessions de formation
- Méthodes simples d'analyse des besoins et d'appréhension du public-cible
- Orientation sur les compétences et formulation de compétences et de ressources
- Compréhension de l'enseignement/l'apprentissage, théories d'apprentissage et principes didactiques
- Pensée systémique avec considérations spécifiques du champ professionnel et des principes didactiques y relatifs
- Conception didactique et planification sommaire de sessions d'apprentissage propres ou d'encadrement d'apprentissage : objectifs, contenus thématiques, envergure d'apprentissage et mise en œuvre situationnelle de l'apprentissage
- Bases didactiques relatives aux médias et élaboration d'environnements d'apprentissage numériques

- Choix de formats « blended learning » et de médias basés sur la technologie
- Diversité en lien avec la conception et l'élaboration didactiques
- Méthodes de différenciation orientées pratique et formes d'apprentissage élargies
- Niveaux et procédés de vérification des résultats d'apprentissage et d'acquisition des compétences
- Procédure de qualifications (examens) : types d'exercices, instruments d'évaluation et normes de référence
- Niveaux et méthodologie de transfert, concepts de transfert
- Fondements de l'assurance qualité et de l'évaluation, auto-évaluation et évaluations de tiers
- Instruments d'évaluation, mise en œuvre des processus de feedback
- Rôles des formatrices et des formateurs dans la conception didactique, l'élaboration et la réalisation des situations d'apprentissage

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module comprend un concept didactique pour une session d'apprentissage et de la réalisation pratique de la session d'apprentissage ou d'une séquence de celle-ci avec un groupe d'apprenants ainsi que d'une réflexion sur sa réalisation.

Le groupe d'apprentissage est composé d'au moins trois adultes. Sont considérés comme adultes les participants à partir du niveau secondaire II ou de 16 ans.

La documentation écrite comprend entre 25'000 et 50'000 signes (espaces inclus, sans grille d'évaluation en annexe).

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant cinq ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

MODULES À OPTION, OBLIGATOIRES

d) a. Accompagner les processus de groupe dans des sessions de formation

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Reconnaître les processus de groupe dans les sessions de formation avec des adultes, intervenir en fonction de la situation et promouvoir activement la capacité d'apprentissage et de travail

Compétences

La compétence est développée et attestée de manière approfondie durant le module	PQ*
Entretenir des relations empreintes de respect avec les participants [a)] ²	D1
Permettre l'interaction et la communication respectueuses entre les participants dans le processus d'apprentissage [a) a.] ¹ , [b)] ²	D2
Favoriser un environnement propice à l'apprentissage [a)] ²	D3
Percevoir et comprendre les dynamiques de groupes [a) a.] ¹ , [b)] ²	F1
Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement [a) a.] ¹ , [b)] ²	F2
Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation [a) a.] ¹ , [b)] ²	F3
Clarifier les rôles dans les groupes [a) a.] ¹ , [b)] ²	F4
Développer des conventions d'apprentissage avec les groupes [a) a.] ¹ , [b)] ²	F5
Animer le contenu selon les questions à traiter [a) a.] ¹ , [b)] ²	F6
Animer des processus d'interactions [b)] ²	F7
Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective [e)] ¹ , [b)] ²	I5

* Profil de qualification

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

La compétence est développée de manière approfondie mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Réaliser méthodiquement la différenciation au sein de groupes hétérogènes [b)] ¹ [c)] ²	B9
Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence [a), b)] ¹ [e)] ²	H1
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [a), b), c), f)] ¹ [e)] ²	H2
Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire [a), b)] ¹ [e)] ²	H3
Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques [b), c), e)] ¹ [f)] ²	H6

ANNEXE

Directives règlement examen professionnel
Brevet fédéral Formatrice/Formateur

Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage [c)] ¹ [b)] ²	H8
Préserver l'intégrité des participants [a), e)] ¹ [b)] ²	I2
Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité lors de situation opportunes et constructives [b), c)] ¹ [f)] ²	I3
Libérer son activité professionnelle des préjugés [a), b) f)] ¹ [e)] ²	I4

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Processus et dynamique de groupe, apprentissage social
- Concepts et conflits de rôles, rôles de conduite
- Réflexion sur son propre comportement en matière de communication au sein du groupe
- Etablir des relations et développer la confiance
- Gestion de la classe avec culture de la négociation et du retour d'information
- Poursuite du développement des groupes
- Liens entre l'approche didactique et les processus de groupes
- Conflits, troubles et résistances
- Hypothèses, options d'action et stratégies d'intervention dans les situations de groupes
- Promouvoir la discussion, la divergence et la contradiction, gérer l'ambivalence
- Réflexion sur sa propre attitude, ses points forts et ses faiblesses en tant que responsable de groupe

Directives pour l'évaluation des compétences

La preuve de compétence pour ce module consiste à traiter, à réfléchir et à documenter une étude de cas donnée sur un thème principal en accompagnant des processus de groupe. L'étude de cas représente une situation de groupe telle qu'elle pourrait se dérouler dans le contexte de formation du formateur. La situation de groupe peut se dérouler dans un environnement d'apprentissage analogique, numérique ou combiné. L'évaluation des compétences peut se faire seul ou en groupe.

L'étude de cas est définie par le formateur/la formatrice responsable du module, qui tient compte de l'avis de la personne apprenante lors du choix du thème. L'étude de cas porte sur

ANNEXE

Directives règlement examen professionnel
Brevet fédéral Formatrice/Formateur

le groupe cible des adultes. Sont considérés comme adultes les participants à partir du niveau secondaire II ou de 16 ans.

- La documentation écrite comprend entre 10'000 et 20'000 signes (espaces inclus, sans annexe).
- Le volume de la documentation audio-visuelle et des présentations est fixé par l'institution de formation et correspond au temps nécessaire pour un travail écrit.

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant dix ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

b. Concevoir et organiser des offres de formation en ligne sur le plan didactique

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Concevoir, organiser et évaluer de manière didactique les formes numériques d'apprentissage et les événements d'apprentissage.

Compétences

La compétence est développée et attestée de manière approfondie durant le module	PQ*
Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage ou d'un encadrement de formation en tenant compte des directives institutionnelles et du curriculum [a)] ¹ , [c)] ²	A1
Planifier l'utilisation des médias d'enseignement et d'apprentissage [a)] ²	A4
Planifier des formes de communication basées sur les technologies pour soutenir l'apprentissage [a)] ¹ , [c)] ²	A8
Planifier des contextes d'apprentissage de type « blended learning » [c)] ²	A9
Adapter et utiliser des médias simples, basés sur la technologie, à différents processus d'apprentissage [a)] ¹ , [c)] ²	A10
Utiliser les médias basés sur la technologie durant le processus d'enseignement/d'apprentissage [a)] ¹ , [c)] ²	B3
Développer un concept didactique pour une unité de formation spécifique [c)] ²	G3

* Profil e qualification

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

La compétence est développée de manière approfondie mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Construire et documenter, sous forme de planification détaillée axée sur les processus d'apprentissage, les contenus et la forme de l'enseignement et de l'apprentissage [a)] ²	A2
Développer des tâches d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs [a)] ²	A5
Planifier le transfert avec des concepts et des méthodes adéquats [c)] ¹ , [f)] ²	A6
Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage [a) b.) ¹ , [b)] ²	E6
Développer un concept de transfert pour une unité de formation [c)] ¹ , [f)] ²	G5

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

ANNEXE

Directives règlement examen professionnel
Brevet fédéral Formatrice/Formateur

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Concepts didactiques des médias et formes de base des systèmes d'apprentissage à support numérique.
- Conception didactique d'événements d'apprentissage basés sur la technologie
- Modèles pour la planification de dispositifs d'"apprentissage mixte".
- Formes d'interaction et de collaboration dans le monde numérique.
- Analyse des groupes cibles par rapport aux exigences technologiques.
- Conception didactique et formes de communication en ligne.
- Des méthodes adaptées pour activer les participants dans des contextes d'apprentissage numérique.
- Modération des groupes en réseau, aspects du rôle.
- Temps d'auto-apprentissage synchrone et asynchrone, accompagné et guidé.
- Considérations didactiques de base pour l'enseignement simultané en combinaison de présence sur site et en ligne (hybride).
- Fonctions des médias en tant qu'outils de travail.
- Sélection et conception de supports simples basés sur la technologie.
- Conception didactique de formes de transfert numérique adaptés aux participants.
- Accès et utilisation didactique de contenus d'apprentissage librement accessibles et commerciaux et de OER (Open Educational Resources).

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module est constitué de la conception d'une session de formation en ligne pour adultes et de la réflexion à ce sujet.

La formation en ligne s'adresse au groupe cible des adultes. Par adultes, on entend les participants à partir du niveau secondaire II ou de 16 ans.

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant dix ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

c. Planifier et élaborer des procédures de qualification axées sur les compétences

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Développer, mettre en œuvre et évaluer des procédures d'évaluation axées sur les compétences et des procédures de qualification en tant que formateur/trice et évaluer les performances

Compétences

La compétence est développée et attestée de manière approfondie durant le module	PQ*
Planifier des procédures d'examen valides [c)] ²	A7
Évaluer les performances et le comportement d'apprentissage [a)] ²	B6
Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage [a), b), c)] ¹ , [f)] ²	B7
Réaliser des feedbacks complets en exploitant des moyens pédagogiques appropriés [a)] ¹ , [c)] ²	C1
Fournir aux participants des retours sur les compétences et les progrès d'apprentissage [a)] ²	E1
Déterminer les objectifs d'apprentissage dérivées des compétences de son point de vue de formatrice/formateur ou conjointement avec les participants et vérifier leur réalisation [a)] ² , [b)] ¹	E2
Concevoir la validation de l'acquisition des compétences [c)] ²	G4

* Profil de qualification

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

La compétence est développée de manière approfondie mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Développer des tâches d'apprentissage axées sur les compétences et les objectifs [a)] ²	A5
Assurer les résultats d'apprentissage dans le processus d'apprentissage, individuellement et collectivement [a)] ²	B5
Saisir les comportements d'apprentissage, identifier les problèmes d'apprentissage et aider la personne accompagnée dans la résolution des problèmes [a) b., b)] ²	E5
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [a), b), c), f)] ¹ , [e)] ²	H2
Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire [a),b)] ¹ , [e)] ²	H3

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Planification et formes de procédures de qualification
- Planification et formes des évaluations formatives de l'apprentissage
- Critères de qualité des procédures de qualification écrites, orales et pratiques
- Construction de tâches pour les procédures de qualification et les examens de niveau d'apprentissage
- Tâches et types de tâches axées sur les compétences
- Dérivation et vérification des objectifs d'apprentissage à partir des compétences opérationnelles
- Sélection d'instruments d'évaluation appropriés
- Normes de référence (orientées vers la société, l'individu, les critères)
- Développement et application de critères et d'indicateurs d'évaluation
- Systèmes d'évaluation et calcul des notes
- Tendances d'erreurs dans l'évaluation et contre-mesures
- Mise en œuvre des procédures de qualification et des examens des niveaux d'apprentissage
- Instruments et règles pour les processus de retour d'information dans les situations d'apprentissage et d'évaluation
- Compréhension du rôle, perception et réflexion des examinateurs et des qualificateurs
- Développement et assurance de la qualité des procédures d'évaluation des qualifications et des apprentissages

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétence pour ce module est constitué d'une documentation qui décrit la planification, la conception et la réalisation d'une procédure de qualification, son évaluation et la réflexion à son sujet.

La procédure de qualification présentée peut être axée sur l'évaluation d'individus ou de groupes. Elle se réfère au groupe cible des adultes. Sont considérés comme adultes les participants à partir du niveau secondaire II ou à partir de 16 ans.

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant dix ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ..

e) Développer une compréhension de la profession dans l'environnement de travail

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Réfléchir à sa propre attitude et à son rôle de formatrice ou de formateur en tenant compte de sa biographie et développer son activité professionnelle dans le contexte de travail

Compétences

La compétence est développée et attestée durant le module	PQ*
–	

* Profil de qualification

La compétence est partiellement développée et attestée durant le module	PQ
Réfléchir à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et la développer [b), c), f)] ¹	C3
Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence [a), b)] ¹	H1
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [a), b), c), f)] ¹	H2
Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire [a), b)] ¹	H3
Réfléchir aux problèmes de la pratique et les résoudre au sein d'une équipe collégiale [b)] ¹	H4
Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles [b)] ¹	H5
Développer une compréhension de la profession dans son propre contexte de travail [b), c), f)] ¹	H7
Libérer son activité professionnelle des préjugés [a), b), f)] ¹	I4
Viser l'excellence dans ses activités professionnelles [f)] ¹	I7
Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable [a), b), f)] ¹	I9

¹ La compétence est aussi partiellement développée mais n'est pas attestée durant ce module obligatoire.

La compétence est partiellement développée mais pas attestée durant le module	PQ
Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques [b), c)] ¹ [f)] ²	H6
Préserver l'intégrité des participants [a)] ¹ [b)] ²	I2
Accepter les diverses orientations de valeurs et procéder à des changements de perspective [b)] ²	I5

¹ La compétence est aussi partiellement développée mais n'est pas attestée durant ce module obligatoire.

² La compétence est partiellement développée et attestée durant ce module obligatoire.

ANNEXE

Directives règlement examen professionnel
 Brevet fédéral Formatrice/Formateur

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique.

Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Perception de soi et perception par les autres, réflexion sur les schémas de perception
- Le rôle comme interaction entre la personne, la fonction et les attentes
- Valeurs, normes et attitudes personnelles en lien avec sa biographie
- Apprentissage et enseignement de qualité : état actuel de la recherche et théories subjectives
- Concept de praticien réfléchi ; action professionnelle et objectifs de développement personnel
- Valeurs, normes et conditions cadres dans le contexte d'entreprise
- Méthodes de processus dans la consultation collégiale, stratégies pour le changement de comportement
- Gestion des situations difficiles, stratégies de gestion du stress

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module comprend une collection de réalisations (documentation des réalisations).

La documentation des réalisations se réfère au groupe cible des adultes. Sont considérés comme adultes les participants à partir du niveau secondaire II, respectivement à partir de 16 ans.

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant cinq ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

f) Construire et permettre le transfert des apprentissages

ou qualification équivalente

Compétences opérationnelles subordonnantes :

Construire des processus d'apprentissage pour adultes axés sur un sujet particulier, dans son propre domaine spécialisé, et soutenir le transfert dans son champ professionnel

Compétences

La compétence est développée et attestée durant le module	PQ*
–	

* Profil de qualification

La compétence est partiellement développée et attestée durant le module	PQ
Planifier le transfert avec des conceptions et des méthodes adéquates [c)] ¹	A6
Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage [a), b), c)] ¹	B7
Développer un concept de transfert pour une unité de formation [c)] ¹	G5
Concevoir des sessions d'enseignement/d'apprentissage orientées sur une thématique avec une biographie spécifique [b), c)] ¹	G6
Anticiper et prendre en compte les changements, les incertitudes, les contradictions et la complexité dans ses propres mises en œuvre didactiques [b), c), e)] ¹	H6
Encourager et rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie [a), b), c)] ¹	I1
Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité lors de situations opportunes et constructives [b), c)] ¹	I3

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

La compétence est partiellement développée mais n'est pas attestée durant le module	PQ
Intégrer la réflexion relative à la didactique professionnelle dans la planification des sessions d'enseignement/d'apprentissage [c)] ²	A11
Réfléchir à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et la développer [b), c)] ¹ [e)] ²	C3
Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage, sur ses propres valeurs, attitudes et normes dans le contexte de son expérience et ressources spécifiques [a), b), c)] ¹ [e)] ²	H2
Développer une compréhension de la profession dans son propre contexte de travail [b), c)] ¹ [e)] ²	H7
Libérer son activité professionnelle des préjugés [a), b)] ¹ [e)] ²	I4
Viser l'excellence dans ses activités professionnelles [e)] ²	I7
Planifier et mettre en œuvre les ressources en personnel et en matériel de façon durable [a), b)] ¹ [e)] ²	I9

¹ La compétence est partiellement développée durant ce module obligatoire, mais n'y est pas attestée.

² La compétence est partiellement développée et attestée dans ce module obligatoire.

ANNEXE

Directives règlement examen professionnel
Brevet fédéral Formatrice/Formateur

Contenus possibles

Les contenus d'apprentissage indiqués ci-dessous constituent une aide didactique pour les prestataires de modules, pour le choix des contenus lors du développement des compétences qui sont attestées dans ce module. Les indications des contenus s'appuient sur les exemples de contenu et les critères de performance relatifs aux compétences opérationnelles du profil de qualification. Les prestataires peuvent procéder à leur propre sélection et pondération, respectivement compléter les contenus de manière spécifique. Le profil de qualification peut être consulté dans l'annexe des présentes directives du règlement d'examen professionnel de formatrice/formateur.

- Théories, orientations et formes de transfert
- Méthodes de transfert, tâches de transfert adaptées et projets de transfert
- Orientation biographique, situations individuelles d'apprentissage et de travail et méthodes de changement
- Apprentissage tout au long de la vie du point de vue de la formation et de la psychologie
- Mise en réseau des compétences, croissance subjective de l'apprentissage et transfert de l'apprentissage
- Gestion de la complexité et de l'ambiguïté, agissements dans des situations contradictoires
- Diversité et égalité des chances dans le contexte de l'enseignement/de l'apprentissage
- Mise en réseau de ses propres compétences ou de son propre transfert d'apprentissage

Directives pour l'évaluation des compétences

Le justificatif de compétences pour ce module est constitué d'un projet axé sur la pratique documenté et de sa présentation lors d'un colloque avec le groupe d'apprentissage complet ou des parties de celui-ci.

Le projet se réfère au groupe cible des adultes. Sont considérés comme adultes les participants à partir du niveau secondaire II, respectivement à partir de 16 ans.

Le colloque rassemble au moins quatre personnes ainsi que la formatrice ou le formateur du module ; il peut avoir lieu à distance ou en présentiel. Le moment et la forme du colloque sont définis par la ou le formateur du module.

Le travail écrit totalise 15 000 à 25 000 signes (y compris espaces et annexe).

Pour l'admission à l'examen final du brevet fédéral de formatrice/formateur, les certificats de modules et les attestations de compétences obtenus à l'issue des cours préparatoires sont valables pendant cinq ans. Sont concernés aussi bien les certificats de modules et les attestations de compétences relatifs à une offre de formation avec vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, que les certificats et attestations relatifs à une offre de formation sans vérification de l'assurance qualité par l'organe responsable, mais dont l'équivalence a été vérifiée individuellement par la CAQ.

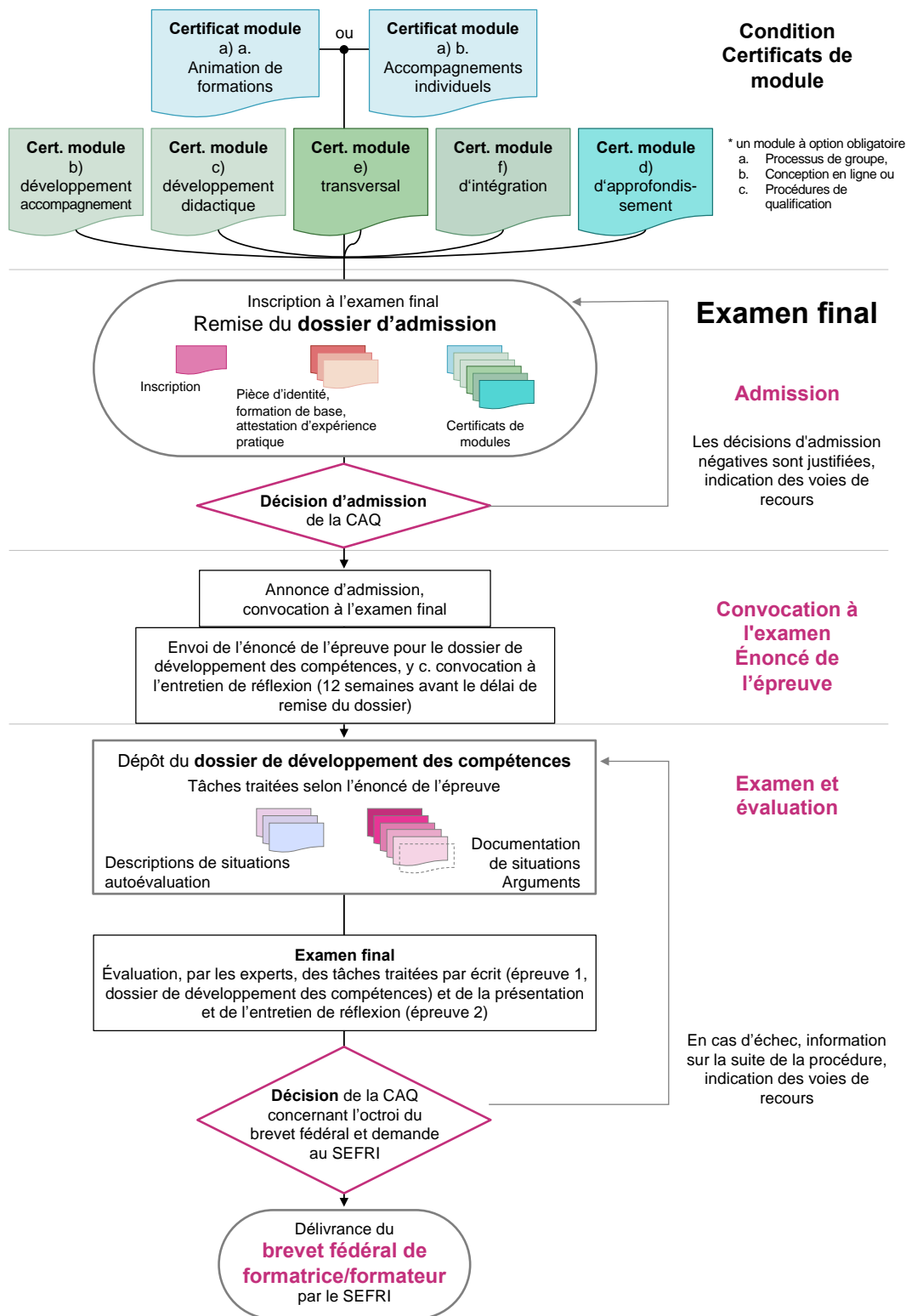
Annexe 3 : Déroulement temporel

De l'inscription à l'obtention du diplôme (diagramme à la page suivante)

Le déroulement temporel et les délais sont représentés de manière synthétique dans le tableau ci-dessous.

Avant la date de remise du dossier de développement des compétences	Au moins 6 mois	Durée des différentes étapes	Publication des dates d'examen
	22 semaines	3 semaines	Délai d'inscription, y compris les éventuelles demandes de récusation
	19 semaines	3 semaines	Décision d'admission de la CAQ
	16 semaines	4 semaines	Convocation à l'examen
	12 semaines	12 semaines	Envoi de l'énoncé de l'épreuve pour le dossier de développement des compétences
Épreuve 1 : Délai de dépôt du dossier de développement des compétences Durée de traitement de 12 semaines			
	2-4 semaines	2-4 semaines	Évaluation du dossier de développement des compétences
Épreuve 2 : Présentation et entretien de réflexion			40 min
Après la présentation et l'entretien de réflexion	3-5 semaines	3-5 semaines	Validation du résultat par la CAQ
	Au plus tard 8 semaines	4 semaines	Communication des résultats
	env. 6 mois	env. 4 mois	Délivrance du brevet fédéral par le SEFRI

Diagramme



Légende avec les désignations complètes des modules

- a) Module
 - a. « Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes »
 - ou
 - b. « Accompagner individuellement des adultes dans un apprentissage »

- b) Module de développement
 - « Accompagner des groupes d'apprenants et des apprenants individuels »

- c) Module de développement
 - « Concevoir et élaborer des sessions de formation sur le plan didactique »

- d) Module d'approfondissement
 - a. « Accompagner les processus de groupe dans des sessions de formation »
 - ou
 - b. « Concevoir et organiser des offres de formation en ligne sur le plan didactique »
 - ou
 - c. « Planifier et élaborer des procédures de qualification axées sur les compétences »

- e) Module transversal
 - « Développer une compréhension de la profession dans l'environnement de travail »

- f) Module d'intégration
 - « Construire et permettre le transfert des apprentissages »