

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

Berne, mars 2025

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Impressum

Éditeur : Secrétariat d'État à la formation,
à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ©2025
Rédaction : SEFRI, unité Politique de la formation professionnelle
Photographe : Monique Wittwer
Traduction : Service linguistique SEFRI et SG-DEFR
Mise en page : Grafikatelier Saxer, Berne
Langues : F/D/I
Version : 1er mars 2025
Consultable à l'adresse suivante : www.sefri.admin.ch

ISSN 2296-3847

Table des matières

1 **Introduction** ... 4

2 **Bases légales et champ d'application** ... 5

3 **Objectifs et fonction** ... 5

4 **Caractéristiques des filières de formation à la pédagogie professionnelle** ... 6

5 **Principes des plans d'études cadres** ... 7

5.1 **Exigences minimales** ... 7
5.1.1 Formation spécifique des responsables de la formation professionnelle ... 7
5.1.2 Expérience professionnelle pour les formateurs ... 7
5.1.3 Expérience en entreprise pour les enseignants ... 7
5.2 **Objectifs de formation** ... 8
5.3 **Contenus** ... 8
5.4 **Normes** ... 8
5.5 **Thèmes transversaux** ... 9
5.5.1 Numérisation ... 9
5.5.2 Développement durable ... 9
5.5.3 Équité ... 9
5.6 **Prise en compte des évolutions** ... 10
5.7 **Organisation et répartition du temps des filières de formation** ... 11
5.7.1 Formation en contact direct ... 11
5.7.2 Mise en pratique encadrée (stages) ... 11
5.7.3 Procédure de qualification ... 11
5.7.4 Apprentissage individuel : accompagné et autonome ... 11
5.8 **Structuration des filières de formation** ... 12
5.9 **Activité principale et activité accessoire** ... 12
5.10 **European Credit Transfer System (ECTS)** ... 13

6 **Plans d'études cadres** ... 14

6.1 **Plan d'études cadre pour les formateurs actifs dans les entreprises formatrices** ... 14
6.2 **Plans d'études cadres pour les formateurs actifs dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers** ... 16
6.3 **Plans d'études cadres pour les enseignants des connaissances professionnelles** ... 19
6.4 **Plan d'études cadre pour les enseignants de culture générale** ... 22
6.5 **Plans d'études cadres pour les enseignants en charge de branches de maturité professionnelle** ... 25
6.6 **Plans d'études cadres pour les enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle initiale** ... 28
6.7 **Plans d'études cadres pour les enseignants actifs dans les écoles supérieures** ... 31

7 **Qualification** ... 34

7.1 **Employabilité** ... 34
7.2 **Perméabilité** ... 34

8 **Ediction** ... 34

9 **Annexe** ... 35

9.1 **Liste des abréviations** ... 35
9.2 **Glossaire** ... 36
9.3 **Modifications des plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle** ... 38

1 Introduction

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

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

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

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

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

---

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

2 Bases légales et champ d'application

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

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

La LFPr distingue les formateurs qui, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, dispensent la formation à la pratique professionnelle (art. 44 et 45 LFPr) et les enseignants de la formation initiale scolaire, des branches de la maturité professionnelle et ceux actifs dans les écoles supérieures (art. 46 LFPr).

Les présents PEC RFP s'appliquent aux :

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

La Confédération est compétente pour la reconnaissance, à l'échelle nationale, des filières de formation pour les formateurs en entreprise (art. 44, al. 1, let. c, OFPr). Les autres filières de formation pour formateurs, dont celles de 40 heures de cours, relèvent de la responsabilité des cantons (art. 44, al. 2). Les objectifs de formation, les contenus et les normes définis dans le PEC pour les formateurs en entreprise (voir chap. 6.1) servent de base à la conception des filières de formation réglementées par les cantons.

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

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

3 Objectifs et fonction

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

4 Caractéristiques des filières de formation à la pédagogie professionnelle

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

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

5 Principes des plans d'études cadres

5.1 Exigences minimales

Les exigences minimales sont fixées dans les PEC RFP sous la forme de qualifications que les responsables de la formation professionnelle doivent acquérir en matière de formation à la pédagogie professionnelle. Les PEC RFP précisent également les principaux critères à respecter en termes de pilotage de la qualité de la formation.

Leur conception plus détaillée est laissée à l'appréciation des institutions de formation concernées. Celles-ci peuvent par exemple approfondir ou compléter les normes, ce qui leur donne la possibilité d'affiner leur profil.

5.1.1 Formation spécifique des responsables de la formation professionnelle

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

Les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont les examens professionnels fédéraux (brevet fédéral), les examens professionnels supérieurs (diplômes fédéraux) et les diplômes fédéraux ES (écoles supérieures). Les diplômes des hautes écoles sont les diplômes formels des Hautes écoles spécialisées (HES), des Hautes écoles pédagogiques (HEP) ou des universités/ écoles polytechniques fédérales (EPF), c'est-à-dire Bachelor, Master consécutif ou doctorat. L'autorité cantonale statue sur l'équivalence des qualifications professionnelles.

5.1.2 Expérience professionnelle pour les formateurs

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

Les formateurs enseignent principalement dans le domaine professionnel dans lequel ils ont eux-mêmes acquis leur expérience professionnelle.

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

5.1.3 Expérience en entreprise pour les enseignants

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

L'expérience en entreprise permet de se familiariser de manière consciente et personnelle avec le monde du travail et constitue une condition préalable à la compréhension approfondie des processus de l'entreprise ainsi que de la réalité du travail et de la profession des personnes en formation et des étudiants.

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

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

But

- L'expérience en entreprise garantit que les responsables de la formation professionnelle connaissent bien le monde du travail dans lequel évoluent les personnes en formation, car ils ont eux-mêmes vécu cette expérience.
- L'expérience en entreprise leur permet de mieux comprendre les personnes en formation et les étudiants, ainsi que les expériences de réussite et les soucis que ces derniers rencontrent dans leur formation pratique.
- L'expérience en entreprise permet d'établir des contacts avec les personnes en formation et les étudiants, leurs donnant l'occasion de tisser des liens avec la réalité du monde du travail et d'acquérir des compétences opérationnelles orientées vers la pratique.

Durée

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

5.2 Objectifs de formation

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

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

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

6) Appréhender le contenu des deux domaines « langue et communication » et « société » en tenant compte du domaine professionnel.

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

5.3 Contenus

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

5.4 Normes

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

Une norme se compose de quatre critères :

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

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

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

5.5 Thèmes transversaux

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

Dans son message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation[2], le Conseil fédéral définit des thèmes transversaux. Ce sont toujours ceux du message relatif à la période d'encouragement en cours qui servent de référence. Les thèmes transversaux étant soumis à une dynamique sociale, économique et politique, les institutions de formation doivent tenir compte de leur évolution dans leurs filières de formation.

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

Pour les responsables de la formation professionnelle, les thèmes transversaux sont pertinents à deux niveaux : d'une part parce qu'ils les connaissent en tant qu'acteurs et en tiennent compte dans l'organisation du processus d'interaction, d'autre part, parce dans leurs activités de formation, ils intègrent les thèmes transversaux dans la planification de la formation et de l'enseignement aux personnes en formation et aux étudiants.

5.5.1 Numérisation

La formation professionnelle étant largement liée au marché du travail, elle est directement confrontée aux effets de la numérisation. Ce développement constant doit se refléter dans la formation des responsables de la formation professionnelle. Les technologies numériques et leurs effets influencent la vie personnelle, professionnelle et sociale. Ainsi, le point de vue numérique doit être intégré de manière générale dans la compréhension des contenus éducatifs.

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

La numérisation occupe une place centrale dans les trois lieux de formation. Elle concerne les personnes en formation, les étudiants, ainsi que les responsables de la formation professionnelle dans leur travail et leur apprentissage. En conséquence, les responsables de la formation professionnelle doivent disposer de compétences leur permettant d'encourager les apprenants à se familiariser avec un monde de plus en plus imprégné de numérique. Pour ce faire, il convient de promouvoir l'apprentissage assisté par ordinateur ainsi que l'utilisation d'outils numériques.

5.5.2 Développement durable

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

La formation professionnelle peut être un catalyseur pour le développement durable. La prise en compte de la durabilité dans toutes ses dimensions permet de renforcer les compétences, la santé (par ex. protection des jeunes, intégrité, etc.) et le bien-être des professionnels à long terme. C'est pourquoi les aspects sociaux, environnementaux et économiques du développement durable doivent être intégrés de manière équilibrée dans la formation professionnelle, donc dans les filières de formation à la pédagogie professionnelle.

5.5.3 Équité

L'encouragement de l'équité dans le domaine de la formation, de la recherche et de l'innovation vise à permettre aux individus d'exploiter leur potentiel de talents et de développer leur capacité à agir de manière autonome. L'objectif de l'équité est de leur offrir des opportunités économiques et sociales, indépendamment de leur genre, de leur nationalité, de leur âge, de leur origine, de leur religion ou de leur statut social. Le mandat de la Constitution fédérale de veiller à garantir une égalité des chances aussi grande que possible

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

(art. 2, al. 3, Cst.) sert de fil conducteur. Cela vaut également pour les personnes en situation de handicap physique, mental ou psychique (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand ; RS 151.3).

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

5.6 Prise en compte des évolutions

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

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

Les présents PEC RFP reprennent les thèmes transversaux et leur dimension évolutive tout en offrant un espace suffisant à d'autres développements. Cette approche ouverte offre toute la latitude nécessaire pour les institutions de formation d'adapter leurs filières aux évolutions professionnelles, sociales et technologiques. Les institutions de formation peuvent fixer des priorités en fonction des contenus et des normes et les développer en continu.

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

5.7 Organisation et répartition du temps des filières de formation

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

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

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

Parties organisationnelles	Part du total des heures de formation
Formation en contact direct	20 % minimum
Mise en pratique encadrée	10 % minimum
Procédure de qualification	10 % minimum
Apprentissage individuel	Heures de formation restantes, dont au moins la moitié en apprentissage individuel accompagné

5.7.1 Formation en contact direct

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

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

5.7.2 Mise en pratique encadrée (stages)

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

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

5.7.3 Procédure de qualification

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

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

5.7.4 Apprentissage individuel : accompagné et autonome

Apprentissage individuel accompagné

Activités d'apprentissage initiées par les professeurs sur la base des contenus des curricula prévus dans le programme de formation, que les futurs responsables de la formation professionnelle exécutent seuls (ils choisissent où, quand et comment). Les résultats sont à tout le moins discutés ou vérifiés. En guise d'accompagnement dans l'application des connaissances acquises, ils travaillent en groupe ou en tandem.

Exemples d'apprentissage individuel accompagné : travaux dirigés, colloques, cercles de qualité, conseils individuels ou bilans.

Apprentissage individuel autonome

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

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

5.8 Structuration des filières de formation

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

5.9 Activité principale et activité accessoire

Afin de respecter le principe d'un lien aussi cohérent que possible entre la pratique et la théorie, des bases légales ont été élaborées pour les activités de formation à titre principal et à titre accessoire (art. 47 OFPr).

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

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

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

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

Les responsables de la formation professionnelle qui enseignent moins de quatre heures hebdomadaires en moyenne ne sont pas soumises aux exigences minimales des présents plans d'études cadres (art. 47, al. 3, OFPr).

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

5.10 **European Credit Transfer System (ECTS)**

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

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

3 voir conditions d'admission au point 6.6

6 Plans d'études cadres

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

Les formateurs actifs dans les entreprises formatrices (ci-après formateurs en entreprise) planifient la formation professionnelle initiale, encadrent les personnes en formation à leur poste de travail, leur expliquent les mandats à effectuer et les étapes de travail, et les encouragent en leur donnant des feed-back ainsi qu'en leur donnant la possibilité de s'exercer. Ils assument la fonction de responsable du personnel vis-à-vis des personnes en formation et représentent l'employeur. Pour cela, ils doivent être familiarisés avec les dispositions particulières d'un contrat d'apprentissage, d'une éventuelle compensation des désavantages ainsi qu'avec la protection particulière s'appliquant aux jeunes travailleurs. Outre les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et les plans de formation correspondants, ils doivent notamment tenir compte des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (annexe 2 aux plans de formation) dans leurs activités.

Les formateurs en entreprise participent aux décisions de la conclusion du contrat d'apprentissage, de la poursuite d'une formation professionnelle initiale ou de son interruption. Ils créent en outre un environnement de formation axé sur la pratique et favorable à la santé. L'apprentissage en entreprise est intégré dans le travail productif et se déroule conformément au plan de formation et au programme de formation en entreprise. Il répond aux exigences de la clientèle et de l'entreprise formatrice.

La loi définit deux offres de formation pour les futurs formateurs en entreprise :

Filière de formation	Formateurs actifs dans les entreprises formatrices avec 40 heures de cours[4]	Formateurs actifs dans les entreprises formatrices avec 100 heures de formation
Bases légales	Art. 44, al. 2, OFPr Art. 51, al. 1, let. a, OFPr	Art. 44, al. 1, let. c, OFPr Art. 51, al. 1, let. b, OFPr
Volume	40 heures de cours	100 heures de formation
Conditions d'admission	• Certificat fédéral de capacité dans le domaine de la formation dispensée ou qualification équivalente et • Au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.	• Certificat fédéral de capacité dans le domaine de la formation dispensée ou qualification équivalente et • Au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.
Titre délivré	Attestation de cours pour formatrices / formateurs en entreprise	Diplôme de formatrice / formateur en entreprise
Remarque	Les deux titres (attestation et diplôme) sont considérés comme équivalents. Les diplômes attestent la réussite de la procédure de qualification des filières de 100 heures de formation proposées à l'échelle nationale (art. 51, al. 1, let. b, OFPr).	

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

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les formateurs en entreprise …
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle de formateur	1.01 … sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières, à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance dans les autres personnes de l'entreprise.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de plans de formation et d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale • Planification et mise en œuvre du programme de formation en entreprise • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage dans l'entreprise • Méthodes de développement de la qualité • Qualicarte • Apprentissage tout au long de la vie	2.01 … planifient le contenu et le calendrier de la partie pratique de la formation initiale et la coordonnent avec les autres lieux de formation. Ils mettent en œuvre les plans de formation et les ordonnances sur la formation professionnelle initiale en tenant compte des réalités de l'entreprise. 2.11 … organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie. 2.13 … accompagnent et instruisent les personnes en formation lors des différentes étapes de travail. Ils contrôlent le travail des personnes en formation par le biais de méthodes de développement et d'assurance de la qualité.
3	Sélectionner et encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage et du travail	• Sélection des personnes en formation • Mesures d'encouragement • Encadrement individuel • Compensation des désavantages • Évaluation des prestations dans l'entreprise • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios	3.01 … mettent en œuvre des concepts d'encouragement et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel, en intégrant de manière active les connaissances issues des réflexions des personnes en formation et des responsables de la formation professionnelle. 3.02 … évaluent les résultats du travail et de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes, en intégrant le rapport de formation et le dossier de formation tout en tenant compte d'une éventuelle compensation des désavantages. 3.03 … préparent les personnes en formation aux procédures de qualification selon les dispositions des ordonnances sur la formation professionnelle initiale. 3.04 … appliquent des méthodes de sélection et d'évaluation en tenant compte des objectifs et du public cible.
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 … intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités de formation. 4.02 … identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation. 4.03 … encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.

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

Les formateurs actifs dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers (ci-après formateurs CIE et en école des métiers) font le lien entre l'entreprise formatrice et l'école professionnelle. Les objectifs de formation comprennent des aspects pratiques et théoriques. La formation peut se dérouler aussi bien dans une salle de classe que dans un atelier, par exemple. Elle permet aux futurs formateurs d'acquérir un bagage méthodologique et didactique très varié. Ils y apprennent à structurer de manière didactique les objectifs de formation et les compétences opérationnelles contenus dans les plans de formation, à stimuler et à soutenir les processus d'apprentissage à tenir compte d'éventuelles compensations des désavantages et à évaluer le savoir acquis. Outre les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et les plans de formation correspondants, ils doivent notamment tenir compte des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (annexe 2 aux plans de formation) dans leurs activités.

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

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

Filière de formation	Formateurs à titre accessoire dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers[5]	Formateurs à titre principal dans les cours interentreprises et dans les écoles des métiers
Base légale	Art. 45, let. c, ch. 2, OFPr	Art. 45, let. c, ch. 1, OFPr
Volume	300 heures de formation	600 heures de formation
Conditions d'admission	• Diplôme de la formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente dans le domaine de la formation dispensée et • Au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.	• Diplôme de la formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente dans le domaine de la formation dispensée et • Au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée.

5 Activité à titre accessoire : activité de formation à un taux d'occupation allant jusqu'à 50 % du temps de travail hebdomadaire.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les formateurs CIE et en école des métiers…
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle de formateur	1.01 …sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières, à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance au sein des groupes.
			1.02 …identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'apprentissage conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de plans de formation et d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale • Mise en œuvre du programme de formation pour les cours interentreprises • Planification et mise en œuvre d'activités d'enseignement et d'apprentissage • Séquençage • Transposition didactique • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage dans les cours interentreprises • Encouragement de l'autonomie • Travail dans un contexte d'entraînement pratique • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la profession et la mise en pratique sur le plan de la didactique propre à un champ professionnel • Apprentissage tout au long de la vie • Evaluation des unités de formation	2.01 …planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement dans un contexte d'entraînement pratique et en formulent les objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation, en se basant sur les plans de formation et en veillant à la coordination avec les autres lieux de formation. 2.02 …relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation. 2.03 …séquencent les activités d'enseignement et d'apprentissage. 2.04 …utilisent des méthodes et supports didactiques adaptés au groupe cible. 2.05 …gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs et des situations de travail typiques, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation.
			2.07 …encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention. 2.10 …développent des plans d'études sur la base des ordonnances sur la formation professionnelle initiale et des plans de formation. 2.11 …organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie. 2.12 …évaluent les unités de formation et d'apprentissage et les développent en continu.
3	Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage et du travail	• Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage	3.01 …mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel. 3.02 …évaluent les résultats du travail et de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'évaluation, en intégrant le rapport de formation et le dossier de formation tout en tenant compte d'une éventuelle compensation des désavantages 3.03 …donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les personnes en formation aux procédures de qualification selon les dispositions des ordonnances sur la formation professionnelle initiale.
			3.05 …encouragent les personnes en formation à réfléchir à leur propre pratique.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les formateurs CIE et en école des métiers …
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 …intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement. 4.02 …identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation. 4.03 …encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail …	• Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant que formateur • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans le domaine de la didactique • Assurance-qualité	5.01 …mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux. 5.02 …appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.
	…et en partager les fruits avec ses collègues	• Développement de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation • Formation continue dans le domaine professionnel	5.03 …maintiennent leurs compétences professionnelles à jour. 5.04 …contribuent au développement de la qualité et au développement des cours interentreprises et des écoles des métiers.

Légende

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

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

6.3 Plans d'études cadres pour les enseignants des connaissances professionnelles

Lors de la formation des futurs enseignants des connaissances professionnelles, les spécialistes d'une branche donnée acquièrent des compétences méthodologiques et didactiques ainsi que des compétences en pédagogie professionnelle.

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

La loi définit deux offres de formation pour les futurs enseignants des connaissances professionnelles :

Filière de formation	Enseignants à titre accessoire des connaissances professionnelles[6]	Enseignants à titre principal des connaissances professionnelles
Base légale	Art. 46, al. 2, let. b, ch. 2, OFPr	Art. 46, al. 2, let. b, ch. 1, OFPr
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	• Diplôme de la formation professionnelle supérieure ou d'une haute école dans le domaine de la formation dispensée et • Expérience en entreprise d'au moins six mois	• Diplôme de la formation professionnelle supérieure ou d'une haute école dans le domaine de la formation dispensée et • Expérience en entreprise d'au moins six mois

6 Activité à titre accessoire : activité d'enseignement à un taux d'occupation allant jusqu'à 50 % du temps de travail hebdomadaire.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants des connaissances professionnelles …
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant	1.01 …sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance au sein des groupes.
			1.02 …identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'apprentissage conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de plans de formation et d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale • Mise en œuvre et développement de plans d'études des écoles • Planification et mise en œuvre d'activités d'enseignement et d'apprentissage • Séquençage • Transposition didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la profession et la mise en pratique sur le plan de la didactique propre à un champ professionnel • Enseignement orienté vers les compétences opérationnelles • Apprentissage tout au long de la vie • Évaluation de l'enseignement	2.01 …planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et en formulent les objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation, en se basant sur les plans de formation et en veillant à la coordination avec les autres lieux de formation. 2.02 …relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation, ainsi qu'à l'enseignement de la culture générale. 2.03 …séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement. 2.04 …utilisent des méthodes et supports didactiques adaptés au groupe cible. 2.05 …gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation.
			2.06 …développent et combinent différentes méthodes et supports didactiques et les adaptent au groupe cible. 2.07 …encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention. 2.08 …utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique. 2.09 …formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité. 2.10 …développent des plans d'études des écoles sur la base des ordonnances sur la formation professionnelle initiale et des plans de formation. 2.11 …organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie. 2.12 …évaluent les unités de formation et d'apprentissage et les développent en continu.
3	Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage	• Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Procédures de qualification des formations professionnelles initiales • Évaluation des prestations et des compétences	3.01 …mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel. 3.02 …évaluent les résultats et processus d'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'évaluation. 3.03 …donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les personnes en formation aux procédures de qualification selon les dispositions des ordonnances sur la formation professionnelle initiale.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants des connaissances professionnelles …
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Coopération entre les lieux de formation • Offres et services de conseil • Collaboration avec les représentants légaux • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 …intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement. 4.02 …identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et fournissent des informations à ce sujet. 4.03 …encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail …	• Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans le domaine de la didactique • Assurance-qualité	5.01 …mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux. 5.02 …appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.
	…et en partager les fruits avec ses collègues	• Développement de l'école et de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation • Formation continue dans le domaine professionnel	5.03 …maintiennent leurs compétences professionnelles à jour. 5.04 …contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école.

Légende

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

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

6.4 Plan d'études cadre pour les enseignants de culture générale

Le plan d'études cadre concernant la culture générale dans la formation professionnelle initiale (PEC CG) sert de base aux contenus de la formation des futurs enseignants de culture générale.

Au cours de leur formation, les futurs enseignants de culture générale acquièrent les compétences méthodologiques et didactiques nécessaires ainsi que les compétences relatives aux contenus des domaines « Langue et communication » et « Société ». Ces compétences leur permettent de préparer leurs cours, de soutenir les personnes en formation dans l'acquisition des compétences requises et d'évaluer les résultats de l'apprentissage. Dans le cadre de l'enseignement de la culture générale, une grande importance est accordée à la maturité sociale, à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'au transfert des compétences acquises dans l'enseignement des connaissances professionnelles. Pour ce faire, une étroite collaboration entre tous les enseignants de l'école professionnelle est nécessaire, ainsi que la connaissance des ordonnances et plans de formation correspondants des formations professionnelles initiales.

Filière de formation	**Enseignants de culture générale**
Base légale	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. a et c, OFPr
Volume	1800 heures de formation
Conditions d'admission	• Diplôme d'une haute école ou enseignant avec autorisation à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire (voir remarque ci-dessous) et • Expérience en entreprise d'au moins six mois.
Remarque	Les enseignants avec autorisation à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire qui souhaitent enseigner la culture générale doivent suivre une formation à la pédagogie professionnelle de 300 heures de formation ainsi qu'une formation complémentaire pour enseigner la culture générale (voir objectif 6).

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants de culture générale…
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant	1.01 …sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces dernières, à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance au sein des groupes. 1.02 …identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'apprentissage conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études des écoles • Planification et mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'enseignement • Séquençage • Transposition didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage à l'école professionnelle • Enseignement orienté vers les compétences opérationnelles • Apprentissage tout au long de la vie • Évaluation de l'enseignement • Didactique de branche conformément au PEC CG • Domaine « Langue et communication » • Domaine « Société » • Prise en compte des expériences spécifiques à la profession des personnes en formation • Enseignement interdisciplinaire	2.01 …planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et en formulent les objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation, en se basant sur le PEC CG et en veillant à la coordination avec les autres lieux de formation. 2.02 …relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation ainsi qu'à l'enseignement des connaissances professionnelles 2.03 …séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement. 2.04 …utilisent des méthodes et supports didactiques adaptés au groupe cible. 2.05 …gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation. 2.06 …développent et combinent différentes méthodes et supports didactiques et les adaptent au groupe cible. 2.07 …encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention. 2.08 …utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique. 2.09 …formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité. 2.10 …développent des plans d'études des écoles sur la base du PEC CG. 2.11 …organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie. 2.12 …évaluent les unités de formation et d'apprentissage et les développent en continu. 2.14 …tiennent compte des besoins particuliers des personnes en formation dans le cadre de l'encouragement de la langue et de la communication. 2.15 …développent les compétences linguistiques des personnes en formation en tant qu'outil de communication et de culture dans un contexte national et interculturel. 2.16 …intègrent les différents points de vue du domaine « Société » sur les réalités et les défis personnels, professionnels et sociaux des personnes en formation. 2.17 …encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation en rapport avec les huit aspects du domaine « Société ».

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants de culture générale…
3	Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage	• Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats • Dossier de formation, rapports de formation, portfolios • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Évaluation des prestations et des compétences • Procédures de qualification des formations professionnelles initiales • Prescriptions minimales pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle • PEC CG	3.01 …mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel. 3.02 …évaluent les résultats et processus d'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'évaluation. 3.03 …donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent aux procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale, selon les dispositions de l'ordonnance concernant les conditions minimales relatives à la culture générale.
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 …intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement. 4.02 …identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et fournissent des informations à ce sujet. 4.03 …encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail et en partager les fruits avec ses collègues	• Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant • Assurance qualité • Développement de l'école et de la qualité • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans les domaines professionnel et didactique • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation	5.01 …mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux. 5.02 …appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement. 5.03 …maintiennent leurs compétences professionnelles à jour. 5.04 …contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école et de la qualité
6	Appréhender le contenu des deux domaines de formation « langue et communication » et « société » en tenant compte du domaine professionnel	• Contenus spécifiques de l'enseignement de la culture générale conformément au PEC CG • Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie • Mise en relation des contenus de culture générale et des contenus spécifiques à la profession	6.01 …disposent des bases de contenu nécessaires en sciences linguistiques appliquées pour le domaine « langue et communication ». 6.02 …disposent des bases nécessaires au niveau des contenus des huit aspects du domaine de formation « société » : éthique, identité et socialisation, culture, écologie, politique, droit, technologie et économie. 6.03 …encouragent le développement des compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie dans l'enseignement de la culture générale 6.04 …relient les contenus de l'enseignement de la culture générale – dans la mesure où cela est pertinent – aux contenus et aux compétences opérationnelles spécifiques à la profession.

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

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

La maturité professionnelle complète la formation professionnelle initiale par une formation générale approfondie. Afin que l'enseignement corresponde aux exigences de l'interdisciplinarité et de l'orientation vers les compétences, une grande attention est portée à la réflexion approfondie sur différents contenus de formation. Une étroite collaboration de tous les enseignants de l'école professionnelle est nécessaire, ainsi que la connaissance des ordonnances et plans de formation correspondants des formations professionnelles initiales.

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

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

Filière de formation	Enseignants en charge de branches de la maturité professionnelle avec autorisation à enseigner au gymnase	Enseignants en charge de branches de la maturité professionnelle
Base légale	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. b, OFPr	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. c, OFPr
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	• Autorisation à enseigner au gymnase dans le domaine correspondant et • Expérience en entreprise d'au moins six mois	• Diplôme d'une haute école dans le domaine correspondant et • Expérience en entreprise d'au moins six mois

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants de la maturité professionnelle …
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation et les étudiants comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation et des étudiants • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant	1.01 … sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation et des étudiants. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces derniers ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des personnes en formation en tant que futurs étudiants au degré tertiaire, à soutenir la maturité sociale de ces derniers, à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance au sein des groupes.
			1.02 … identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'apprentissage conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études de l'école • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la branche et la mise en pratique sur le plan de la didactique de branche • Prise en compte des expériences spécifiques à la profession des personnes en formation et des étudiants • Approfondissement et généralisation du savoir acquis • Enseignement interdisciplinaire • Apprentissage tout au long de la vie • PEC MP	2.01 … planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et formulent leurs objectifs à partir des expériences professionnelles des personnes en formation et sur la base du PEC MP. 2.02 … relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les personnes en formation et les étudiants. 2.04 … utilisent des méthodes et supports didactiques adaptés au groupe cible. 2.05 … gèrent les activités d'enseignement et d'apprentissage à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et des étudiants et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation et des étudiants. 2.10 … développent des plans d'études des écoles sur la base du PEC MP. 2.11 … organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie.
		• Planification et mise en œuvre d'activités d'enseignement et d'apprentissage • Séquençage • Transposition didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage pour la maturité professionnelle • Enseignement orienté vers l'opérationnel et les contenus • Évaluation de l'enseignement	2.03 … séquencent les activités d'enseignement et d'apprentissage. 2.06 … développent et combinent différentes méthodes et supports didactiques et les adaptent au groupe cible 2.07 … encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention. 2.08 … utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique. 2.09 … formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité. Ils encouragent l'aptitude aux études des personnes en formation et des étudiants. 2.12 … évaluent les unités de formation et d'apprentissage et les développent en continu.
3	Encourager les personnes en formation et les étudiants et évaluer les résultats de l'apprentissage	• Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Examens de maturité professionnelle	3.01 … mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des individus en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation et les étudiants dans l'exploitation de leur potentiel. 3.03 … donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les personnes en formation et les étudiants aux examens de maturité professionnelle.
		• Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Évaluation des prestations et des compétences • Notation et certificats	3.02 … évaluent les résultats de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'évaluation.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants de la maturité professionnelle …
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 …intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement. 4.02 …identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation et les étudiants sont confrontés et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et des étudiants et fournissent des informations à ce sujet. 4.03 …encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail …	• Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant dans la formation professionnelle initiale • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans les domaines professionnel et didactique	5.01 …analysent leur rôle d'enseignant. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux. 5.02 …appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement. 5.03 …maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.
	…et en partager les fruits avec ses collègues	• Développement de l'école et de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation	5.04 …contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école et de la qualité.

Légende

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

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

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

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

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

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

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

Filière de formation	**Enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle autorisés à enseigner au gymnase ou à l'école obligatoire**	**Enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle**
Base légale	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. a, b et c, OFPr	Art. 46, al. 1, let. a, b et c, OFPr Art. 46, al. 3, let. c, OFPr
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	• Expérience en entreprise d'au moins six mois et • Autorisation à enseigner le sport au gymnase ou • Autorisation à enseigner à l'école obligatoire, ainsi qu'une formation complémentaire dans le domaine du sport	• Expérience en entreprise d'au moins six mois et • Diplôme d'une haute école dans le domaine correspondant

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants du sport…
1	Concevoir les rapports avec les personnes en formation comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des personnes en formation • Socialisation de jeunes et d'adultes • Rôle d'enseignant	1.01 …sont à l'écoute des préoccupations et des questions des personnes en formation. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces dernières ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des personnes en formation en tant que personnes autonomes responsables, à soutenir la maturité sociale de ces dernières, à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance au sein des groupes.
			1.02 …identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'apprentissage conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études des écoles • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la branche et la mise en pratique sur le plan de la didactique de branche • Enseignement orienté vers les compétences • Sport et santé durant les loisirs • Apprentissage tout au long de la vie • Prise en compte des expériences des personnes en formation spécifiques à la profession • Plan d'études cadre pour l'enseignement du sport dans le cadre de la formation professionnelle initiale	2.01 …planifient les activités d'apprentissage et d'enseignement et en formulent les objectifs en partant de l'expérience professionnelle des personnes en formation et en se basant sur le plan d'études cadre pour l'enseignement du sport dans la formation professionnelle initiale. 2.02 …relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences des personnes en formation. 2.04 …utilisent des méthodes et supports didactiques adaptés au groupe cible. 2.05 …gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des personnes en formation et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent l'apprentissage autonome et responsable des personnes en formation. 2.10 …développent des plans d'études des écoles sur la base du plan d'études cadre pour l'enseignement de l'éducation du sport dans la formation professionnelle initiale. 2.11 …organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie.
		• Planification et mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'enseignement • Séquençage • Transposition didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement du processus d'apprentissage à l'école professionnelle • Évaluation de l'enseignement	2.03 …séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement. 2.06 …développent et combinent différentes méthodes et supports didactiques et les adaptent au groupe cible 2.07 …encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention. 2.08 …utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogique 2.12 …évaluent les unités de formation et d'apprentissage et les développent en continu.
3	Encourager les personnes en formation et évaluer les résultats de l'apprentissage	• Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage	3.01 …mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des personnes en formation en particulier et/ou des groupes et soutiennent les personnes en formation dans l'exploitation de leur potentiel. 3.03 …donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet.
		• Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Évaluation des prestations et des compétences • Notation et certificats	3.02 …évaluent les résultats de l'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'évaluation. 3.05 …mettent en place des d'activités d'apprentissage et d'enseignement appropriées et veillent à un environnement d'apprentissage sûr. Ils identifient suffisamment tôt les situations à risque et prennent des mesures de prévention. Ils prennent des mesures immédiates en cas d'accident.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants du sport …
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offices cantonaux de la formation professionnelle • Offres et services de conseil • Coopération entre les lieux de formation • Collaboration avec les représentants légaux • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Identité et adolescence • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 …intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement. 4.02 …identifient les éventuels défis personnels auxquels les personnes en formation sont confrontées et les abordent en conséquence. Ils conseillent les personnes en formation dans leur manière d'appréhender les risques. 4.03 …encouragent la coopération entre les lieux de formation par des mesures appropriées.
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail …	• Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement • Identité en tant qu'enseignant dans la formation professionnelle initiale • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans les domaines professionnel et didactique	5.01 …mènent une réflexion sur leur rôle d'enseignant du sport dans la formation professionnelle initiale. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux. 5.02 …appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement. 5.03 …maintiennent leurs compétences professionnelles à jour.
	…et en partager les fruits avec ses collègues	• Développement de l'école et développement de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'école	5.04 …contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école et de la qualité

Légende

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

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

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

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

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

La loi définit deux offres de formation pour les futurs enseignants dans les écoles supérieures :

Filière de formation	Enseignants à titre accessoire actifs dans les écoles supérieures[7]	Enseignants à titre principal actifs dans les écoles supérieures
Base légale	Art. 13, al. 1, let. b, ch. 2 et art. 13, al. 2 OCM ES	Art. 13, al. 1, let. b, ch. 1 et art. 13, al. 2 OCM ES
Volume	300 heures de formation	1800 heures de formation
Conditions d'admission	• Diplôme d'une haute école ou diplôme de la formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente dans les branches enseignées.	• Diplôme d'une haute école ou diplôme de la formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente dans les branches enseignées.

7 Activité à titre accessoire : activité d'enseignement à un taux d'occupation allant jusqu'à 50 % du temps de travail hebdomadaire.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants dans les écoles supérieures…
1	Concevoir les rapports avec les étudiants comme un processus interactif	• Encadrement, accompagnement et encouragement des étudiants • Rôle d'enseignant	1.01 …sont à l'écoute des préoccupations et des questions des étudiants. Ils identifient et thématisent les forces et les faiblesses de ces derniers ainsi que leurs propres forces et faiblesses. Ils mettent en œuvre des mesures visant à renforcer la compréhension de leur rôle et la confiance en soi des étudiants en tant que futurs professionnels, à soutenir la maturité sociale de ces derniers, à favoriser la santé physique et psychique et à consolider la confiance au sein des groupes.
			1.02 …identifient les défis dans le processus d'apprentissage et d'enseignement, définissent les solutions possibles et prennent les mesures appropriées.
2	Planifier, mettre en œuvre et évaluer des unités de formation et d'apprentissage conformément aux plans de formation et aux plans d'études cadres	• Analyse de programmes d'études, de plans de formation et de plans d'études cadres • Mise en œuvre et développement de plans d'études de l'école • Planification et mise en œuvre d'activités d'apprentissage et d'enseignement • Séquençage • Transposition didactique • Supports et méthodes didactiques • Encadrement et accompagnement des étudiants ES • Réflexion critique concernant les contenus spécifiques à la profession et la mise en pratique sur le plan de la didactique propre à un champ professionnel • Enseignement orienté vers les compétences opérationnelles • Apprentissage tout au long de la vie • Evaluation de l'enseignement • Prise en compte des aptitudes professionnelles des étudiants • Approfondissement et généralisation du savoir acquis • Prise en compte de la recherche appliquée	2.01 …planifient les activités d'enseignement et d'apprentissage et en formulent les objectifs en partant des programmes d'études et de l'expérience professionnelle des étudiants. 2.02 …relient les contenus et la didactique à la pratique professionnelle et aux expériences faites par les étudiants. 2.03 …séquencent les activités d'apprentissage et d'enseignement. 2.04 …utilisent des méthodes et supports didactiques adaptés au groupe cible. 2.05 …gèrent les activités d'apprentissage et d'enseignement à partir des objectifs, tiennent compte des spécificités des étudiants et initient des processus favorisant l'apprentissage. Ils encouragent la capacité d'innovation, l'initiative personnelle, ainsi que les compétences entrepreneuriales des étudiants.
			2.06 …développent et combinent différentes méthodes et supports didactiques et les adaptent au groupe cible 2.07 …encouragent les processus de communication et de travail en groupe en utilisant diverses formes d'intervention. 2.08 …utilisent différentes méthodes d'accompagnement pédagogiques. 2.09 …formulent et déterminent des éléments en vue de l'étude personnelle et en contrôlent l'efficacité. 2.10 …développent des plans d'études des écoles sur la base des plans d'études cadres. 2.11 …organisent l'apprentissage de telle manière qu'il serve à la résolution d'autres problèmes liés à la profession, créant ainsi les bases d'un apprentissage tout au long de la vie. 2.12 …évaluent les unités de formation et d'apprentissage et les développent en continu.
3	Encourager les étudiants et évaluer les résultats de l'apprentissage	• Évaluation et vérification • Critères de qualité des examens • Notation et certificats • Évaluation des prestations et des compétences • Travaux de diplômes et travaux semestriels • Mesures d'encouragement • Individualisation et différenciation interne • Compensation des désavantages • Feed-back sur les résultats et les processus d'apprentissage • Procédures de qualification selon les dispositions des plans d'études cadres ES	3.01 …mettent en œuvre des concepts d'encouragement pour des étudiants en particulier et/ou des groupes et soutiennent les étudiants dans l'exploitation de leur potentiel. 3.02 …évaluent les résultats et processus d'apprentissage à l'aide de différentes procédures et méthodes d'évaluation. 3.03 …donnent des feed-back dans les cadres prévus à cet effet et préparent les étudiants aux procédures de qualification selon les dispositions des plans d'études cadres ES.

	Objectifs de formation	Contenus	Normes Les enseignants dans les écoles supérieures
4	Connaître le contexte légal et social ainsi que les offres en matière de conseil dans la formation professionnelle initiale et agir en conséquence	• Système de la formation professionnelle • Bases légales • Offres et services de conseil • Sécurité au travail, protection de la santé et protection des données • Thèmes transversaux selon les chap. 5.5 et 5.6	4.01 …intègrent systématiquement les dispositions légales pertinentes comme la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les thèmes transversaux dans les activités d'apprentissage et d'enseignement. 4.02 …identifient les éventuels défis personnels auxquels les étudiants sont confrontés et les soutiennent en conséquence. Ils utilisent les offres de conseil de manière ciblée dans l'intérêt des personnes en formation et fournissent des informations à ce sujet.
5	Mener une réflexion critique sur son propre travail …	• Réflexion sur l'apprentissage et l'enseignement de personnes adultes • Identité en tant qu'enseignant • Estimation de la charge de travail • Formation continue dans le domaine de la didactique • Assurance qualité	5.01 …mènent une réflexion sur leur double rôle de pédagogue et de spécialiste. Ils maintiennent leurs compétences en pédagogie professionnelle à jour et organisent leur formation continue de manière autonome. Ils s'informent de manière continue sur les nouveaux développements dans le domaine des thèmes transversaux. 5.02 …Ils appliquent une culture constructive de l'erreur et du feed-back afin d'améliorer l'apprentissage et l'enseignement.
	…et en partager les fruits avec ses collègues	• Développement de l'école et développement de la qualité • Collaboration avec les collègues et au sein de l'institution de formation • Formation continue dans le domaine professionnel	5.03 …maintiennent leurs compétences professionnelles à jour. 5.04 …contribuent à la collaboration interdisciplinaire et au développement de l'école.

Légende

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

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

7 Qualification

7.1 Employabilité

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

7.2 Perméabilité

Les connaissances et formations préalables ainsi que les diplômes étrangers peuvent être pris en compte. Les recommandations relatives à la prise en compte des formations méthodologiques et didactiques, ainsi que des formations à la pédagogie professionnelle figurent dans les aide-mémoires du SEFRI. Pour les formatrices et formateurs en entreprise les prises en compte sont indiquées dans la recommandation n°4 de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

Les connaissances requises peuvent être acquises par le biais des formations méthodologiques et didactiques ou des formations andragogiques proposées par les institutions de formation. Ces dernières ont la possibilité de proposer des filières de formation intégrées ou des modules supplémentaires de pédagogie professionnelle, comme les modules reconnus par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA).

8 Ediction

Les présents plans d'études cadres sont applicables à partir du 1er mars 2025. Ils remplacent les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle du 1er février 2011, respectivement du 1er janvier 2015.

Berne, le 1er mars 2025

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)



Rémy Hübschi
Directeur suppléant

9 Annexe

9.1 Liste des abréviations

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

9.2 Glossaire

Terme	Définition
Apprentissage mixte Blended learning Blended learning	L'apprentissage mixte ou blended learning est une combinaison d'unités de formation et d'unités d'apprentissage associant de manière optimale les méthodes d'apprentissage et d'enseignement classiques aux possibilités actuelles offertes par les médias et instruments numériques. Cette approche permet des configurations d'apprentissage spécifiques à l'apprentissage mixte, qui se distinguent principalement les unes des autres aux niveaux temporel (synchrone / asynchrone), spatial (physique / numérique) et social (accompagné / individuel).
Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen Competenze chiave per l'apprendimento permanente	Compétences importantes concernant l'avenir en vue de relever des défis personnels, sociaux et professionnels complexes. Elles sont encouragées dans le cadre de l'enseignement de la culture générale en même temps que les compétences relevant des deux domaines « langue et communication » et « société ».
Compétence opérationnelle Handlungskompetenz Competenza operativa	Dans le contexte du développement des professions, le SEFRI donne la définition suivante[8] : une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible.
Conditions d'admission Zulassungsbedingungen Condizioni d'ammissione	Conditions et exigences à remplir pour pouvoir obtenir un diplôme en pédagogie professionnelle.
Didactique de branche et didactique propre à un champ professionnel Fach- und Berufsfelddidaktik Didattica disciplinare e didattica dei campi professionali	Didactique de branche : théorie et pratique de l'apprentissage et de l'enseignement dans une discipline donnée. La didactique de branche, comme la didactique des mathématiques, de la biologie ou de la chimie, relie les connaissances scientifiques aux processus d'enseignement et d'apprentissage. Didactique propre à un champ professionnel : théorie et pratique de l'apprentissage et de l'enseignement dans un champ professionnel spécifique (p. ex. économie et administration, santé ou agriculture). Elle relie les connaissances scientifiques du champ professionnel aux processus d'enseignement et d'apprentissage.
Etudiants Studierende Studenti	Personnes qui ont obtenu une certification dans la formation professionnelle initiale et qui poursuivent leur formation en maturité professionnelle ou en école supérieure.
Heures de cours Kursstunden Ore di corso	Les heures de cours sont conçues selon le principe de formation en contact direct, confirmées par une attestation. Les heures de cours concernent les filières cantonales de 40 heures des formateurs actifs dans les entreprises formatrices.
Heures de formation Lernstunden Ore di studio	Les heures de formation correspondent aux prestations d'apprentissage qui doivent être investies pour une formation donnée. Le volume des heures de formation est défini dans l'OFPr, art. 44–46, et leur répartition est décrite au chapitre 5.7.
Institutions de formation Bildungsinstitutionen Istituti di formazione	Dans le contexte des présents plans d'études cadres, toutes les institutions de formation qui proposent une filière de formation pour les responsables de la formation professionnelle selon le chapitre 6.

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

Terme	Définition
Pédagogie professionnelle et andragogie Berufspädagogik und Andragogik Pedagogia per la formazione professionale e andragogia	La pédagogie professionnelle et l'andragogie s'entendent ici comme domaines partiels des sciences de l'éducation qui traitent de l'organisation et de la valorisation des processus d'apprentissage et d'enseignement dans la formation professionnelle et dans les offres de formation ayant un lien étroit avec le monde du travail. Dans les PEC, le terme « pédagogie professionnelle » est utilisé dans le domaine de la formation professionnelle initiale lorsqu'il est question d'apprentis adolescents. Le terme « andragogie » est utilisé dans le domaine de la formation professionnelle supérieure (par ex. filières de formation ES) lorsque les adultes constituent le groupe cible. L'andragogie répond aux besoins particuliers des adultes dans les processus d'apprentissage et d'enseignement en lien avec le monde du travail.
Personnes en formation Lernende Persone in formazione	Personnes disposant d'un contrat d'apprentissage dans la formation professionnelle initiale.
Professeurs Dozierende Professori	Personnel enseignant des institutions de formation qui enseignent la pédagogie professionnelle aux futurs responsables de la formation professionnelle
Supports et méthodes didactiques Arbeitsmedien und -methoden Strumenti e metodi di lavoro	Outils d'apprentissage et d'enseignement. Les supports didactiques comprennent tous les moyens (par exemple les infrastructures, les appareils, les médias d'apprentissage, le matériel d'enseignement) qui peuvent être utilisés dans le processus d'apprentissage et d'enseignement. Les méthodes didactiques désignent les modes d'enseignement ou d'apprentissage qui sont choisies en fonction de la situation et en interaction avec les personnes en formation et les étudiants.
Transfert dans la pratique Praxistransfer Trasferimento nella pratica	Par le transfert dans la pratique, on entend l'application de ce qui a été appris (connaissances, aptitudes, concepts, compétences) dans le cadre de situations de vie réelles ou simulées, tant dans l'environnement professionnel qu'en dehors de celui-ci. La capacité de transmission et la contextualisation jouent un rôle déterminant. Un transfert dans la pratique est réussi lorsque les connaissances acquises sont utilisées à bon escient en fonction de la situation et qu'elles sont adaptées au contexte. Le transfert dans la pratique permet, sur la base des expériences faites, d'obtenir de meilleurs résultats dans l'exercice futur de la profession.

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

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

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

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

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

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

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

En plus des objectifs de formation mentionnés, les domaines thématiques transversaux (chap. 5.5) et d'autres développements de la société et de l'économie (chap. 5.6) sont pertinents pour tous les objectifs de formation, à des degrés divers. Ils figurent désormais parmi les principes des plans d'études cadres. Ils peuvent en outre être intégrés en tant que critères pour la reconnaissance des filières de formation à la pédagogie professionnelle.

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