

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

«Éducation de l'enfance ES»

avec titre protégé

**Éducatrice de l'enfance dipl. ES
Éducateur de l'enfance dipl. ES**

Organe responsable:
SAVOIRSOCIAL
Organisation faîtière nationale du
monde du travail du domaine
social

SPAS
Plate-forme suisse des formations
du domaine social

Approuvé par le SEFRI, le **17 AOUT 2021**

Sommaire

1	Introduction	2
1.1	Organes responsables.....	2
1.2	Objectif du plan d'études cadre.....	2
1.3	Bases légales.....	2
1.4	Recommandations des organisations responsables.....	2
1.5	Coordination avec les autres plans d'études cadres dans le domaine social.....	2
2	Profil professionnel éducation de l'enfance	3
2.1	Domaine d'activité et contexte.....	3
2.2	Vue d'ensemble des compétences.....	5
2.3	Détail des domaines de compétences et des compétences à acquérir.....	6
3	Admission	23
3.1	Conditions d'admission.....	23
3.2	Reconnaissance des acquis.....	23
3.3	Procédure d'admission.....	24
4	Organisation de la formation	24
4.1	Formes et contenu des offres.....	24
4.2	Coordination d'éléments de formation scolaires et pratiques.....	26
4.3	Exigences posées à l'institution formatrice.....	27
4.4	Domaines de formation et dotation horaire.....	27
5	Procédure de promotion et de qualification finale	27
5.1	Promotion.....	27
5.2	Procédure de qualification finale.....	28
5.2.1	Conditions d'admission.....	28
5.2.2	Responsabilités.....	28
5.2.3	Contenu.....	28
5.2.4	Composantes de la procédure de qualification finale.....	28
5.2.5	Évaluation et pondération.....	29
5.2.6	Possibilités de repasser l'examen.....	29
5.2.7	Diplôme.....	29
6	Titre professionnel	29
7	Clauses finales	30
7.1	Abrogation du plan d'études cadre actuel.....	30
7.2	Dispositions transitoires.....	30
7.2.1	Titre.....	30
7.2.2	Reconnaissance de la filière.....	30
7.3	Mise en application.....	30
8	Adoption	31
9	Annexe	32
9.1	Annexe 1 : Reconnaissance des acquis : Brevets et diplômes du domaine.....	32
9.2	Annexe 2 : Système éducatif suisse.....	34
9.3	Annexe 3 : Description du modèle IPRE.....	35

1 Introduction

1.1 Organes responsables

Les organisations responsables du plan d'études cadre sont SAVOIRSOCIAL (Organisation faïtière nationale du monde du travail du domaine social) et SPAS (Plate-forme suisse des formations du domaine social).

1.2 Objectif du plan d'études cadre

Le présent plan d'études cadre sert de base juridique à l'élaboration d'une filière de formation ES et à sa reconnaissance par le SEFRI. Il détermine le titre professionnel protégé ainsi que la désignation de la filière de formation et positionne ainsi les filières de formation en éducation de l'enfance dans le système éducatif suisse. Il est utile à la réalisation du mandat éducatif et contribue au développement de la qualité de la formation professionnelle au niveau national. Il garantit que les diplômes ES, conformes aux conditions minimales définies dans le plan d'études cadre, sont comparables dans l'ensemble du pays et adaptés aux besoins du marché du travail.

1.3 Bases légales

- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002;
- Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) du 19 novembre 2003;
- Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études post-diplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 septembre 2017.

1.4 Recommandations des organisations responsables

Les organisations responsables SAVOIRSOCIAL et SPAS peuvent émettre d'un commun accord des recommandations pour des modalités d'application ou d'équivalence standardisés.

1.5 Coordination avec les autres plans d'études cadres dans le domaine social

Les quatre profils professionnels "éducation sociale", "éducation de l'enfance", "maîtrise socio-professionnelle" et "animation communautaire" ont été affinés et sont désormais mieux positionnés. Les compétences spécifiques de l'éducation de l'enfance ont été précisées et se distinguent clairement des compétences des trois autres profils. Les compétences comparables sont formulées de manière identiques dans tous les profils.

Les conditions d'admission, d'organisation de l'enseignement (formes et champ d'application, coordination des composantes scolaires et pratiques de l'enseignement, etc.) et les procédures de promotion et de qualification finales sont réglementées de manière uniforme dans les quatre plans d'études cadre.

2 Profil professionnel éducation de l'enfance

2.1 Domaine d'activité et contexte

Tâches

Les éducatrices de l'enfance dipl. ES et les éducateurs de l'enfance dipl. ES sont des spécialistes de l'accompagnement, du suivi et de l'éducation des enfants, dans la dynamique actuelle du champ socio-éducatif et pédagogique.

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES planifient l'action éducative et soutiennent les processus individuels d'éducation et de développement de chaque enfant. Elles / ils créent les conditions d'un accueil collectif qui permette à chaque enfant de s'y insérer en termes de confort, de sécurité et d'interactions dans le groupe. Elles / ils organisent cet accueil pour qu'il soit également une ressource au service de l'égalité des chances et un soutien pour les enfants à besoins particuliers.

Elles / ils assurent le soutien pédagogique dans leur équipe. Elles / ils font évoluer les concepts pédagogiques et déterminent les stratégies pédagogiques pour chaque enfant et le groupe.

Domaines de travail

Elles / ils travaillent en structure d'accueil préscolaire et parascolaire, en milieu spécialisé ou dans les lieux d'accueil collectif durant les temps de loisirs et de vacances.

Les employeurs sont des organismes privés ou publics d'accueil extrascolaire et extrafamilial ainsi que de prise en charge stationnaire.

Groupes cibles

Les interlocuteurs et groupes cibles sont les enfants d'âge préscolaire et scolaire ainsi que leurs parents ou représentants légaux.

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES sont responsables de l'organisation d'un travail éducatif qui s'établisse dans une continuité entre la famille et l'institution. Elles / ils créent les conditions d'un partenariat avec les parents ou les représentants légaux. Elles / ils coopèrent avec les autres intervenants (par exemple les enseignants, les autres spécialistes).

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES collaborent avec des partenaires et des publics qui ont des attentes professionnelles ou des valeurs personnelles et familiales différentes en matière d'éducation. Le travail pédagogique exige d'elles / eux une très grande adaptabilité à la diversité de notre société. Elles / ils font preuve d'ouverture et de souplesse dans leur activité et travaillent avec les enfants et les familles de façon impartiale et axée sur les ressources.

Le travail pédagogique exige du professionnel des compétences relationnelles élevées et une bonne résistance au stress. Il implique également de gérer avec réflexivité et une attention soutenue les enjeux relationnels, en particulier les questions de proximité, de limites, de contraintes ou de pouvoir.

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES assurent une mission auprès des enfants et de leur famille, inscrite dans un mandat officiel et respectant un cadre institutionnel, tout en se référant au code de déontologie, aux droits de l'enfant et aux droits humains.

Dans le cadre de leur mission, elles / ils contribuent au développement durable et à l'utilisation responsable des ressources.

Evolutions

L'environnement professionnel des éducatrices et des éducateurs de l'enfance dipl. ES évolue constamment ce qui demande une très grande capacité d'adaptation face aux changements sociaux, économiques et écologiques de la société actuelle. Parmi ces changements, on peut citer la pluralité croissante des valeurs et la diversité des formes familiales, l'évolution des questions de migration, les différentes perceptions des missions et du fonctionnement des lieux d'accueil des enfants. Ces changements influencent le travail et peuvent créer des tensions entre les différents acteurs ou dans les missions éducatives et sociales des lieux d'accueil de l'enfance ainsi qu'entre les concepts pédagogiques et leur mise en œuvre dans la vie quotidienne. Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES favorisent l'échange et la médiation entre des intérêts parfois divergeants et apportent une contribution élevée à la cohésion sociale. Le défi pour eux est de valoriser la diversité comme une ressource et un enrichissement.

Niveau de compétence

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES doivent appréhender les situations en appliquant des stratégies innovantes, perfectionnent les méthodes, et les moyens. Elles / ils identifient l'évolution des besoins dans un contexte de travail élargi, explorent des nouvelles pratiques et mettent en œuvre des projets internes au groupe et à l'institution. Elles / ils analysent et évaluent les processus et les résultats au moyen de critères complexes. Elles / ils élaborent et font évoluer les concepts pédagogiques sur la base d'observations, d'analyses et de connaissances.

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES sont en mesure d'assumer des responsabilités au sein de leur équipe et doivent contribuer à l'élaboration, à l'actualisation et à la conduite du projet socio-éducatif au sein du groupe. Elles / ils savent mutualiser les savoirs et savoirs faire afin d'augmenter le pouvoir d'agir de toute l'équipe. Elles / ils assument la pleine responsabilité de leurs décisions et de leurs actions.

Exigences personnelles

Métier dont les prestations se constituent dans une dynamique dense de relations diverses, les compétences des professionnel-e-s sont également influencées par des apports se rapportant à leur personne. Les futurs professionnel-le-s doivent donc disposer de capacités et de compétences personnelles, ou sont disposé-e-s à s'impliquer dans des processus de développement pour acquérir celles-ci:

- intérêt marqué au développement global des enfants
- sens élevé des responsabilités
- flexibilité : capacité à faire face de manière appropriée à des situations difficiles, changeantes et imprévisibles
- aptitudes à l'autoréflexion critique
- aptitudes au travail en équipe
- résistance physique et psychique

2.2 Vue d'ensemble des compétences

Domaine de compétences	Compétences
Domaine de compétences 1 : Planification et mise en œuvre de l'action pédagogique	<p>1.1 Appréhender et tenir compte des contextes de vie de l'enfant</p> <p>1.2 Cerner et analyser les processus d'apprentissage et d'évolution de l'enfant</p> <p>1.3 Élaborer et faire évoluer le concept pédagogique</p> <p>1.4 Favoriser chez l'enfant des processus d'apprentissage et d'encouragement en milieu collectif</p> <p>1.5 Initier et entretenir des partenariats en matière d'encouragement et d'éducation</p>
Domaine de compétences 2 : Accompagnement et soutien des enfants au quotidien	<p>2.1 Développer une relation avec chaque enfant</p> <p>2.2 Aménager des environnements encourageants et sécurisés pour les enfants qui tiennent compte des besoins de l'ensemble des acteurs</p> <p>2.3 Observer chaque enfant et le groupe et ajuster les actions pédagogiques et éducatives</p> <p>2.4 Travailler avec des groupes d'enfants favorisant le développement de chacun</p> <p>2.5 Aménager et accompagner les transitions</p>
Domaine de compétences 3 : Développement de sa propre identité professionnelle	<p>3.1 Gérer des situations changeantes et exigeantes</p> <p>3.2 Développer une démarche réflexive sur son rôle professionnel</p>
Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus	<p>4.1 Analyser et ajuster les processus pédagogiques</p> <p>4.2 Documenter les processus pédagogiques</p>
Domaine de compétences 5 : Collaboration dans l'environnement professionnel	<p>5.1 Collaborer en équipe</p> <p>5.2 Coopérer avec d'autres intervenants et services spécialisés</p> <p>5.3 Développer et entretenir des réseaux</p>
Domaine de compétences 6 : Contribution au développement du champ professionnel	<p>6.1 Situer son action dans l'environnement socio-politique</p> <p>6.2 Élaborer et mettre en œuvre des concepts et des pratiques innovants dans son champ professionnel</p> <p>6.3 Défendre les intérêts du champ professionnel</p>
Domaine de compétences 7 : Contribution au développement de l'organisation	<p>7.1 Assumer des responsabilités et des tâches de conduites</p> <p>7.2 Développer et assurer la qualité du processus pédagogique</p> <p>7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe</p> <p>7.4 Élaborer et conduire des projets</p>

2.3 Détail des domaines de compétences et des compétences à acquérir

Domaine de compétences 1 : Planification et mise en œuvre l'action pédagogique

Le domaine de compétences 1 comprend la planification et la mise en œuvre de l'action pédagogique dans le but de favoriser et d'encourager les processus d'apprentissage et de développement de l'enfant. L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance travaille avec le concept pédagogique de l'institution qu'il contribue à élaborer et faire évoluer. Elle / il appréhende et tient compte des contextes de vie de l'enfant ; elle / il cerne et analyse les processus d'apprentissage et d'évolution de chaque enfant pour lui offrir un environnement pédagogique optimal et stimulant. Elle / il initie et entretient des partenariats en matière d'encouragement et d'éducation avec les parents, avec l'école et le réseau autour de l'enfant.

1.1	Appréhender et tenir compte des contextes de vie de l'enfant
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance prend en considération de manière globale et sans parti pris les contextes de vie de l'enfant et les analyse systématiquement pour adapter ses interventions pédagogiques et éducatives.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... recueille les informations pertinentes sur l'enfant et ses contextes de vie. ... prend en considération les conditions-cadres et directives institutionnelles.
P	... priorise les informations. ... détermine la procédure à suivre en vue de l'analyse et choisit les méthodes appropriées.
R	... analyse les contextes de vie de l'enfant de façon systématique. ... distingue les informations de ses ressentis et interprétations. ... élabore et vérifie différentes hypothèses de compréhension en vue d'ajuster son action. ... documente systématiquement les résultats de ses analyses.
E	... vérifie qu' elle / il a traité toutes les informations significatives concernant l'enfant et ses contextes de vie. ... vérifie que son analyse est pertinente en vue d'une action.

1.2	Cerner et analyser les processus d'apprentissage et d'évolution de l'enfant
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance prend en compte et analyse les besoins, les intérêts, la progression dans les apprentissages et les initiatives de chaque enfant pour élaborer des actions pédagogiques adaptées.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... consulte la documentation pédagogique et rassemble des informations sur le développement global de l'enfant. ... observe le comportement de l'enfant au sein groupe. ... prend en compte les besoins, la progression dans les apprentissages et les initiatives de chaque enfant.

	... recueille des informations au sein de l'équipe, auprès des parents et du réseau.
P	... objective, organise et priorise les observations et informations en tenant compte du contexte.
R	... identifie la diversité des besoins de l'enfant en matière de stimulation, de soutien et d'encouragement. ... élabore des pistes d'actions pédagogiques pour l'enfant. ... prend en considération les besoins des autres enfants, le groupe et les conditions-cadres. ... documente et analyse les observations/informations, et décide avec l'équipe les pistes d'action à mettre en œuvre.
E	... vérifie régulièrement si les observations et informations sont toujours d'actualité. ... contrôle régulièrement avec l'équipe si les pistes d'action envisagées sont adaptées et les actualise au besoin.

1.3	Élaborer et faire évoluer le concept pédagogique
Situation	
L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance élabore le concept pédagogique et s'y réfère pour planifier et mettre en œuvre de manière adaptée son action professionnelle. Elle / il implique l'équipe dans le travail pédagogique et prend en considération la situation actuelle de chaque enfant, du groupe d'enfants et des conditions-cadres. Elle / il mène une réflexion périodique sur l'action et une analyse critique du concept. En collaboration avec l'équipe, elle / il veille à faire évoluer le concept pédagogique.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... identifie la ligne pédagogique de l'institution. ... s'approprie le concept pédagogique et le met en lien avec les situations vécues. ... veille à actualiser ses connaissances théoriques et pédagogiques, à l'aide de la documentation professionnelle.
P	... cible les besoins de développement ou d'ajustements nécessaires du concept pédagogique. ... initie et organise la réflexion en équipe sur le concept pédagogique. ... planifie les étapes du développement du concept pédagogique.
R	... se réfère au concept pédagogique pour concevoir son travail quotidien avec tous les acteurs concernés, le structurer, le planifier, agir et mener une pratique réflexive. ... met en application le concept pédagogique de manière différenciée selon la situation et adapte son action en accord avec l'équipe, aussi bien au niveau de l'enfant, du groupe, de l'équipe éducative qu'à celui de l'institution. ... vérifie périodiquement si le concept pédagogique est toujours d'actualité et s'il sert de guide aux actions dans son institution. ... apporte des propositions pour l'élaboration et l'amélioration du concept pédagogique.
E	... vérifie régulièrement et systématiquement si elle / il a mis en œuvre le concept pédagogique de manière adéquate dans la situation concrète, et observe les effets de sa mise en œuvre chez les acteurs concernés.

1.4	Favoriser chez l'enfant des processus d'apprentissage et d'encouragement en milieu collectif
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance développe des conditions d'accueil et d'apprentissage stimulantes, pertinentes et innovantes, adaptées à l'âge et au développement de chaque enfant. Elle / il soutient l'enfant selon ses besoins et favorise sa participation active à son développement et aux apprentissages qui le concernent. Elle / il crée un environnement d'apprentissage que l'enfant peut appréhender de façon autonome et explorer avec aisance.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... prend en compte l'enfant dans sa globalité. ... observe ses compétences et son stade de développement en référence aux connaissances actuelles. ... partage ses observations et ses réflexions avec les membres de l'équipe.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... planifie des dispositifs pédagogiques et d'apprentissage adaptés à l'enfant. ... organise l'environnement d'apprentissage afin que l'enfant puisse poursuivre son développement en toute sécurité et de manière autonome. ... favorise l'apprentissage chez les enfants. ... tient compte des besoins des autres enfants et du groupe d'enfants.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... aménage un environnement accessible et adapté au développement de l'enfant. ... soutient l'enfant dans ses processus individuels de développement et d'apprentissage. ... implique l'enfant dans le déroulement de la vie quotidienne et veille à un équilibre entre stimulation et activité propre de l'enfant. ... encourage l'enfant à faire des expériences qui favorisent l'estime de soi dans tous les domaines des apprentissages et du développement.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie en continu et sur la base de différents critères que les conditions d'accueil et d'apprentissage sont adaptées à l'enfant.

1.5 Initier et entretenir des partenariats en matière d'encouragement et d'éducation	
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance entretient un partenariat professionnel avec les parents et les enseignants de l'enfant, ainsi qu'avec les autres personnes de référence de son environnement socio-éducatif. Elle / il identifie les ressources et attentes des parents et des personnes de référence de manière professionnelle et sans parti pris. Elle / il les implique de manière adéquate dans le suivi quotidien. Elle / il initie et favorise la communication avec eux. Elle / il renforce les parents ou les personnes de référence dans leurs intentions éducatives et d'encouragement.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... élabore un aperçu de l'environnement social et du contexte de vie de l'enfant. ... connaît les opportunités et les limites de son rôle et de ses fonctions. ... reconnaît et comprend les préoccupations et les besoins des parents de l'enfant. ... identifie les différences concernant les attentes et les objectifs entre les différents acteurs. ... reconnaît le besoin d'écoute et de conseil des parents et des personnes de référence. ... cerne son rôle et l'inscrit dans une relation aux parents et aux autres professionnel-le-s qui lui permet d'agir selon son mandat. ... identifie les préoccupations et les besoins spécifiques de l'enfant qui nécessitent une discussion avec les parents ou les personnes de référence.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... relève les informations et les données, et décide de celles qui sont pertinentes pour le bilan de la situation. ... décide quand et sous quelle forme un échange avec les parents et/ou la personne de référence est nécessaire. Le cas échéant, elle / il sait intégrer l'enfant dans l'échange. ... détermine à quelle fréquence et sous quelle forme les parents et les personnes de référence sont impliqués dans l'accueil quotidien.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... initie et favorise la communication avec les parents ou les personnes de référence. ... implique les parents ou les personnes de référence de manière ciblée dans l'accueil quotidien. ... aménage des espaces de rencontre. ... accompagne les parents ou les personnes de référence dans leur mission éducative selon leur demande et dans le respect des rôles de chacun. ... aborde avec les parents et l'enfant lui-même les préoccupations et les besoins de ce dernier. ... adapte sa communication aux divers destinataires. ... traite les désaccords et trouve des solutions adaptées.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie que les besoins spécifiques de l'enfant ont été pris en compte de manière adéquate. ... évalue si les parents ou les personnes de référence ont été impliqués dans l'accueil quotidien de manière appropriée. ... évalue de manière réflexive la relation avec les parents, l'école et les autres personnes de référence. ... vérifie si l'accompagnement proposé aux parents et aux personnes de référence a été suffisant et approprié.

Domaine de compétences 2: Accompagnement et soutien des enfants au quotidien

Le domaine de compétences 2 couvre l'accompagnement et le soutien de l'enfant dans son développement global. L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance entretient une relation professionnelle stable et de confiance avec l'enfant. Elle / il a conscience de sa fonction de modèle. Elle / il aménage avec les enfants des temps et des espaces de vie favorables à leur développement et orientés vers leurs besoins. Elle / il observe les enfants et les aide dans leurs gestes quotidiens. Elle / il organise et gère le collectif et encourage l'échange et la coopération entre les enfants. Elle / il trouve un juste équilibre entre la satisfaction des besoins individuels et collectifs. Elle / il organise les situations de transition avec les enfants de manière anticipée.

2.1	Développer une relation avec chaque enfant
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance crée avec chaque enfant une relation professionnelle stable, différenciée et de confiance, et la conclut de manière adéquate. Elle / il adapte son langage et ses attitudes à chaque enfant en tenant compte de son développement global et de ses besoins. Elle / il gère le rapport entre distance et proximité de manière réflexive et a une conception claire de son rôle.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... identifie les différentes dimensions de sa relation à l'enfant. ... prend en compte l'enfant dans sa situation globale. ... reconnaît les émotions, sentiments, besoins, remarques et comportements de l'enfant. ... repère d'éventuels troubles relationnels.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... conçoit la relation comme un processus actif et conscient dans l'accompagnement. ... détermine si et quand il faut avoir recours à des spécialistes.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... développe avec chaque enfant une relation professionnelle, stable et de confiance empreinte d'empathie et de bienveillance. ... respecte la personnalité, la culture, l'histoire personnelle et les valeurs familiales de l'enfant. ... répond de manière adéquate aux émotions, sentiments, besoins, remarques et comportements de l'enfant et adapte ses interventions. ... entretient la relation avec l'enfant et trouve un juste équilibre entre distance et proximité. ... conçoit de façon réflexive le développement et le terme de la relation professionnelle. ... agit en tant qu'acteur de la prévention et propose au besoin l'intervention de spécialistes.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... questionne par différents moyens l'adéquation et la qualité de sa relation avec l'enfant. ... évalue ses propres capacités relationnelles.

2.2 Aménager des environnements encourageants et sécurisés pour les enfants, qui tiennent compte des besoins de l'ensemble des acteurs	
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance crée un environnement favorable à l'apprentissage et au développement de l'enfant. Pour cela, elle / il aménage les espaces intérieurs et extérieurs de sorte que l'enfant puisse les explorer de manière autonome et sécurisée. L'aménagement des espaces tient compte des différents besoins des enfants et des groupes. Pour l'aménagement de certains espaces, elle / il implique les enfants. Elle / il crée un environnement propice au développement de liens sociaux entre les familles et les autres personnes à proximité de l'institution. Elle / il organise également l'environnement de travail en tenant compte des besoins de l'équipe.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... répertorie les besoins de chaque enfant, du groupe d'enfants et des membres de l'équipe. ... s'informe des conditions-cadres organisationnelles, institutionnelles et légales ainsi que sur les connaissances spécialisées actuelles. ... étudie les différentes possibilités et offres d'aménagement.
P	... détermine les espaces à aménager ou réaménager. ... planifie avec l'équipe et dans la mesure du possible avec les enfants les dispositions à mettre en œuvre.
R	... aménage les espaces en tenant compte des besoins de chaque enfant, du groupe d'enfants, des parents et de l'équipe. ... aménage des espaces favorisant les liens sociaux.
E	... observe et évalue la manière dont les différents espaces sont investis ... vérifie s'ils répondent aux besoins des acteurs concernés.

2.3 Observer chaque enfant et le groupe et ajuster les actions pédagogiques et éducatives	
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance observe les enfants dans les différentes situations de l'accueil. Elle / il utilise ses observations pour renforcer ses connaissances et fonder son action pédagogique. Avec l'équipe elle / il partage ses observations et les exploite dans la conception du travail pédagogique. Elle / il élabore différents supports documentaires retraçant les étapes de son développement à l'intention de l'enfant et de ses parents.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... connaît les différentes approches et méthodes d'observation. ... identifie les situations qui nécessitent une observation structurée. ... prend en compte les informations reçues de l'équipe, des parents et d'autres professionnels en relation avec l'enfant. ... connaît et repère les étapes importantes du développement de l'enfant.
P	... fixe les objectifs de l'observation. ... planifie les séquences d'observation et sélectionne les outils et moyens adaptés.

R	<p>... observe chaque enfant, le groupe d'enfants, la situation et le contexte.</p> <p>... analyse avec l'équipe les données de l'observation pour fonder et ajuster son action éducative.</p> <p>... partage et discute ses observations avec l'équipe.</p> <p>... élabore des supports documentaires destinés à l'institution, à l'enfant et à sa famille.</p> <p>... respecte la sphère privée et applique les directives sur la protection des données personnelles.</p>
E	<p>... mesure et analyse l'apport et la pertinence des observations réalisées.</p> <p>... évalue l'impact de leur exploitation dans la pratique.</p>

2.4	Travailler avec des groupes d'enfants favorisant le développement de chacun
Situation	
L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance organise des situations de groupe accessibles à chaque enfant et favorisant leur développement global et l'acquisition de compétences variées. Elle / il facilite l'intégration de chaque enfant et l'aide à investir le groupe en toute confiance, stimulant la participation et renforçant l'estime de soi.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	<p>... identifie et connaît la dynamique du groupe.</p> <p>... reconnaît les comportements, les rôles, les valeurs et les stéréotypes liés aux questions d'origine, de sexe ou d'âge des enfants du groupe.</p> <p>... connaît le concept pédagogique en vue de l'aménagement des différentes situations de groupe.</p> <p>... connaît les principes et caractéristiques des différentes situations de groupe.</p>
P	<p>... planifie les différentes situations de groupe et leur alternance en s'appuyant sur sa connaissance du groupe ainsi que du concept pédagogique.</p> <p>... prévoit pour chaque enfant des moments de ressourcement.</p> <p>... anticipe les facteurs et situations pouvant influencer la dynamique du groupe.</p>
R	<p>... organise des situations de groupe dans lesquelles chaque enfant trouve sa place.</p> <p>... encourage et valorise la diversité et la rencontre avec les autres.</p> <p>... encourage et soutient les enfants à exprimer leurs opinions dans le groupe et à reconnaître et admettre différentes opinions.</p> <p>... crée des conditions dans lesquelles chacun renforce son estime de soi.</p> <p>... définit avec les enfants les règles de sécurité et de vie en communauté.</p> <p>... utilise de manière ciblée différentes constellations du groupe pour les processus d'apprentissage et de développement.</p> <p>... joue un rôle d'intermédiaire / de modérateur en cas de besoin et accompagne les enfants dans l'apprentissage de la résolution de conflits.</p>
E	<p>... évalue l'adéquation des situations de groupe organisées.</p> <p>... évalue la qualité du cadre posé, la pertinence des règles.</p> <p>... analyse la participation et l'intégration de chaque enfant aux activités collectives.</p> <p>... réfléchit à son propre rôle et à son impact sur le groupe.</p>

2.5 Aménager et accompagner les transitions	
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance organise les moments de transition et accompagne les enfants durant ces phases. Ces transitions se déroulent dans la vie quotidienne ou marquent des étapes de la vie de l'enfant et de sa famille. Elle / il les aménage de manière adaptée aux besoins de l'enfant et de sa famille. Elle / il favorise la participation et l'autonomie de l'enfant durant ces moments.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... identifie les situations de transition. ... analyse les besoins de chaque enfant dans ces situations.
P	... planifie les situations de transition en prévoyant la manière dont elle / il peut impliquer l'enfant et d'autres acteurs concernés. ... prépare et planifie les rituels et points de repère.
R	... conçoit et réalise les transitions comme des séquences pédagogiques. ... implique les enfants et d'autres acteurs concernés. ... veille à la sécurité affective de l'enfant et à son bien-être.
E	... vérifie que les enfants sont impliqués et acteurs durant ces moments. ... observe les effets des transitions sur l'enfant et le groupe. ... analyse de manière réflexive son rôle, son action et sa posture durant les transitions.

Domaine de compétences 3 : Développement de sa propre identité professionnelle

Le domaine de compétences 3 porte sur l'action professionnelle dans des situations changeantes, exigeantes et souvent imprévisibles. L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance adopte une posture professionnelle qui s'inscrit dans le respect du cadre légal. Elle / il connaît son rôle et son mandat. Elle / il adopte une posture réflexive sur son action dans le contexte professionnel, social et politique.

3.1 Gérer des situations changeantes et exigeantes	
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance travaille dans des conditions changeantes, exigeantes et souvent imprévisibles. Elle / il prend des mesures appropriées pour appréhender ces situations. Elle / il agit en maintenant une posture professionnelle.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... identifie des situations changeantes et exigeantes. ... sait évaluer ses propres ressources et limites ainsi que les ressources disponibles. ... identifie la marge de manœuvre dont elle / il dispose pour faire face à la situation. ... se renseigne sur les dispositifs de santé au travail.
P	... apprécie la situation et détermine si et quand une action est nécessaire. ... planifie des mesures complémentaires aussi bien à titre préventif que pour être en mesure de gérer ces situations. ... définit les soutiens mobilisables au sein de l'équipe ou en dehors, dans ces situations.

R	<p>... ajuste son action aux diverses situations.</p> <p>... met en œuvre de manière ciblée et autonome les mesures prévues dans le domaine de la prévention, de la gestion et du suivi de situations exigeantes.</p> <p>... sollicite au besoin du soutien ou délègue certaines tâches.</p>
E	<p>... évalue l'efficacité des mesures prises, en tire des conséquences et les ajuste au besoin.</p> <p>... évalue de manière réflexive sa posture professionnelle.</p>

3.2	Développer une démarche réflexive sur son rôle professionnel
<p>Situation</p> <p>L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance développe une démarche réflexive sur son rôle professionnel et oriente son action selon sa mission et le mandat institutionnel. Elle / il connaît son propre rôle et conduit une réflexion sur sa posture et son action professionnelles dans le contexte social et politique actuel.</p> <p>L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance oriente son action selon des principes éthiques et déontologiques et argumente ses décisions.</p> <p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... a conscience de sa mission et des attentes liées à son rôle.</p> <p>... connaît ses propres limites et ses possibilités d'action dans le cadre de sa fonction.</p> <p>... connaît les cadres politique, légal et déontologique actuels.</p> <p>... a conscience des changements et des évolutions socio-culturels.</p>
P	<p>... planifie son action en cohérence avec les déterminants de l'action professionnelle et en tenant compte des attentes des acteurs concernés.</p>
R	<p>... assume seulement les missions dont elle / il peut s'acquitter sur la base de ses compétences et des ressources disponibles.</p> <p>... respecte les limites de sa fonction et ses propres limites et les communique de manière claire.</p> <p>... clarifie les rôles qu'il est amené à assumer selon les circonstances et les situations.</p> <p>... agit en se basant sur des critères déontologiques.</p>
E	<p>... mesure l'impact de son comportement sur les enfants.</p> <p>... vérifie la conformité de son action par rapport au cadre légal et déontologique.</p>

Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus

Le domaine de compétences 4 porte sur l'évaluation et la documentation des processus pédagogiques. L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance questionne ses pratiques. Elle / il assure une documentation systématique et compréhensible des activités et processus pédagogiques.

4.1 Analyser et ajuster les processus pédagogiques	
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance évalue l'ensemble des actions pédagogiques et éducatives au sein de l'institution. Elle / il adopte une posture réflexive à titre individuel ou en équipe. Sur la base de son évaluation, elle / il propose des ajustements à l'action pédagogique. Elle / il oriente ses actions professionnelles en fonction des connaissances spécialisées et des développements dans le domaine professionnel.</p> <p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	... collecte l'ensemble des données permettant d'analyser et d'évaluer les processus pédagogiques.
P	... décide de la méthodologie permettant l'analyse et l'évaluation des processus pédagogiques. ... définit quels sont les acteurs impliqués dans le processus d'analyse et d'évaluation et planifie la démarche avec eux.
R	... confronte sa pratique avec les théories et savoirs de référence. ... conduit des analyses de pratique individuellement ou en équipe. ... met en œuvre les pistes d'action pour le développement de bonnes pratiques. ... assure la communication des constats et ajustements aux acteurs concernés.
E	... vérifie si les processus pédagogiques ont fait l'objet d'un suivi, d'une réflexion et d'une évaluation appropriés et suffisants. ... s'assure que les résultats ont été pris en considération de manière complète et que toutes les parties concernées ont été informées des résultats de l'évaluation. ... vérifie la faisabilité d'éventuelles alternatives et/ou des étapes à venir et les met en œuvre si nécessaire.

4.2 Documenter les processus pédagogiques	
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance documente les processus pédagogiques de manière exploitable, en fonction des besoins et dans le respect des directives institutionnelles. La documentation est adaptée aux personnes auxquelles elle est destinée : enfants, parents, personnes de référence, membres de l'équipe, réseau. Elle est une source d'informations et de renseignements pour comprendre l'approche et les processus pédagogiques.</p> <p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	... identifie les contenus / processus à documenter. ... identifie les dispositions légales et les directives institutionnelles. ... rassemble des informations pertinentes sur le déroulement et les résultats des processus pédagogiques.

P	<p>... planifie les modalités de documentation du travail quotidien et s'assure que tous les supports nécessaires sont disponibles.</p> <p>... choisit la forme et le moment appropriés pour informer les enfants, parents, personnes de référence, membres de l'équipe et le réseau.</p>
R	<p>... documente systématiquement et de manière adaptée aux destinataires les processus pédagogiques.</p> <p>... informe en conséquence les enfants, parents, personnes de référence, membres de l'équipe et le réseau.</p>
E	<p>... s'assure que la documentation est complète, compréhensible et adaptée aux destinataires et que chaque destinataire en dispose en temps voulu.</p> <p>... vérifie si l'information a bien été assimilée par les destinataires et entreprend des ajustements si nécessaire.</p>

Domaine de compétences 5 : Collaboration dans l'environnement professionnel

Le domaine de compétences 5 concerne les collaborations que l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance développe dans l'environnement professionnel au sein de l'équipe et les coopérations qu'il met en place avec les autres professionnel-le-s, les services spécialisés et les réseaux.

5.1	Collaborer en équipe
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance travaille dans un cadre institutionnel et au sein d'une équipe dans laquelle elle / il assume des tâches de conduite. Elle / il favorise un climat de collaboration ouvert. Elle / il communique dans un esprit de respect mutuel en fonction des situations et des destinataires, et influence ainsi de façon positive l'atmosphère de travail. <i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... connaît les dispositions institutionnelles concernant la répartition des tâches et la collaboration.</p> <p>... s'informe, par des observations et des échanges, de la situation de l'équipe.</p> <p>... appréhende les processus d'équipe et son propre rôle dans l'équipe.</p>
P	<p>... planifie et organise les réunions d'équipe.</p> <p>... détermine avec l'équipe les bases de la collaboration et de la communication.</p>
R	<p>... applique les principes de collaboration au sein de l'équipe.</p> <p>... a recours aux registres de la communication professionnelle.</p> <p>... communique dans un esprit de respect mutuel, en fonction des situations et des destinataires.</p> <p>... anime l'échange professionnel au sein de l'équipe.</p>
E	<p>... évalue régulièrement la collaboration en équipe en fonction des critères.</p> <p>... vérifie si la communication est adéquate selon les situations et les destinataires.</p>

5.2 Coopérer avec d'autres intervenants et services spécialisés	
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance coopère de manière interdisciplinaire avec d'autres partenaires et services spécialisés pour assurer un accompagnement optimal des enfants et de leur famille. Elle / il participe aux diverses séances en mobilisant ses compétences professionnelles, ses observations et connaissances. Elle / il investit le réseau comme une ressource.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... a conscience de son propre rôle professionnel et identifie les besoins de collaboration et de coopération avec d'autres partenaires et services qualifiés. ... s'informe sur les partenaires et services spécialisés à impliquer dans les collaborations et coopérations professionnelles. ... connaît les règles déontologiques de la communication professionnelle.</p>
P	<p>... détermine les partenaires et services spécialisés qui doivent être impliqués. ... planifie les modalités de la collaboration ainsi que les outils de communication en fonction de la situation.</p>
R	<p>... s'investit dans les collaborations avec les partenaires professionnels, les services spécialisés et le réseau. ... communique de manière ouverte et appropriée.</p>
E	<p>... évalue si les coopérations avec d'autres partenaires et services spécialisés ont produit les résultats escomptés et atteint les objectifs visés. ... évalue la qualité et les effets des coopérations.</p>

5.3 Développer et entretenir des réseaux	
<p>Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance mesure l'importance et les apports des réseaux de nature personnelle et professionnelle. Elle / il les développe et les entretient au travers des échanges avec d'autres professionnel-le-s et organismes du domaine. Elle / il engage sa responsabilité en tant que professionnel-le et/ou en tant que représentant-e d'une institution.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... connaît la composition de son propre réseau. ... identifie les professionnels et organismes du domaine susceptibles de constituer un réseau.</p>
P	<p>... planifie les prises de contacts avec les professionnels et organismes identifiés. ... planifie les modalités de sa participation à des réseaux.</p>
R	<p>... développe, entretient et utilise ses réseaux de manière ciblée ... mobilise les contacts du réseau professionnel au profit des enfants et des familles.</p>
E	<p>... évalue périodiquement l'état et les apports des réseaux.</p>

Domaine de compétences 6 : Contribution au développement du champ professionnel

Le domaine de compétences 6 se rapporte au développement du champ professionnel. L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance identifie les évolutions et les tendances dans l'environnement socio-politique et en tient compte dans ses activités professionnelles. Elle / il connaît l'importance sociale de sa mission et contribue au développement de son champ professionnel. Elle / il représente ses intérêts à l'intérieur du champ professionnel et auprès des services et autorités compétents.

6.1	Situer son action dans l'environnement socio-politique
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance situe son action dans l'environnement socio-politique. Elle / il identifie et analyse les problèmes et zones de tension dans son propre champ professionnel, définit les actions requises et adapte sa pratique.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... observe l'environnement socio-politique de manière ciblée et recueille les informations pertinentes pour le champ professionnel. ... détecte les problèmes et zones de tension. ... identifie des ressources et des opportunités de développement pour son propre champ professionnel.
P	... priorise les problèmes et zones de tension qui nécessitent une action. ... définit les actions requises. ... détermine à qui il revient d'agir.
R	... prend part aux discussions et débats professionnels en lien avec les politiques du domaine et prend position. ... élabore des propositions de mesures pour le développement du domaine professionnel et en discute avec les instances concernées.
E	... vérifie la mise en œuvre et la pertinence des mesures proposées ainsi que leur efficacité.

6.2	Élaborer et mettre en œuvre des concepts et des pratiques innovants dans son champ professionnel
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance élabore et applique des stratégies innovantes sur la base des développements et tendances repérés dans son champ professionnel. Elle / il perfectionne les méthodes, moyens auxiliaires et instruments existants et en développe de nouveaux avec les membres de son équipe. Elle / il assure leur prise en compte dans le concept pédagogique et leur application dans la pratique.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... s'informe de manière ciblée des changements qui s'opèrent dans son propre champ professionnel et dans d'autres domaines apparentés. ... identifie les évolutions et tendances significatives et leurs influences possibles sur les pratiques institutionnelles. ... s'informe de l'existence de ressources permettant l'optimisation de son propre champ professionnel.

P	... détermine les besoins d'adaptation en fonction des évolutions et des tendances. ... précise les objectifs, modalités, étapes et ressources.
R	... élabore en équipe des actions pédagogiques innovantes. ... adapte et améliore les pratiques institutionnelles et en développe de nouvelles. ... met à jour le concept pédagogique existant.
E	... vérifie la pertinence des évolutions et tendances identifiées. ... vérifie la mise en œuvre des pratiques innovantes. ... observe et analyse les effets et la pertinence des adaptations du concept existant et des nouvelles pratiques.

6.3	Défendre les intérêts du champ professionnel
Situation	
L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance promeut les intérêts de son champ professionnel. Elle / il soutient de manière active des positions visant à promouvoir des conditions optimales pour le développement de tous les enfants.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... se renseigne sur les intérêts et les enjeux du champ professionnel. ... identifie les besoins des personnes et groupes concernés. ... connaît les associations professionnelles et leur mission. ... s'informe sur les ressources, les possibilités et les limites de la promotion des intérêts.
P	... détermine les intérêts, enjeux et besoins qu'elle / il peut soutenir. ... définit les objectifs qu'elle / il vise et prépare son argumentation. ... définit un plan d'action.
R	... agit en fonction des intérêts et enjeux de son champ professionnel. ... sait argumenter ses positions auprès des différents interlocuteurs. ... contribue activement à la reconnaissance du métier et du champ professionnel. ... met en place des actions destinées à soutenir le développement optimal de tous les enfants.
E	... vérifie si les intérêts et enjeux ont été pris en compte de manière équitable. ... évalue sa propre démarche.

Domaine de compétences 7 : Contribution au développement de l'organisation

Le domaine de compétences 7 se rapporte au développement de l'institution et de ses missions. L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance y contribue en ayant une vision globale et en assumant des responsabilités. Elle / il garantit la qualité pédagogique des prestations, conduit des projets et assure la communication à l'interne et à l'externe.

7.1 Assumer des responsabilités et des tâches de conduite	
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance assume par délégation des tâches de conduite. Elle / il organise et anime des réunions avec différents partenaires. Elle / il assume la responsabilité de la planification, de la réalisation et de l'évaluation des tâches qui lui sont confiées. Elle / il est garant-e d'une pratique réflexive au sein de l'équipe.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... connaît l'organisation, ses missions et son fonctionnement. ... s'informe sur les dispositions légales et réglementaires. ... identifie les ressources de son équipe et de l'organisation.
P	... élabore la planification des réunions en tenant compte des ressources et échéances de l'organisation. ... coordonne le travail de l'équipe conformément à la ligne pédagogique et à l'organisation interne. ... prévoit la délégation de tâches au sein de l'équipe.
R	... organise et anime des réunions. ... organise et coordonne le travail de l'équipe en conformité avec le concept pédagogique. ... représente son équipe au sein de l'organisation. ... assure le relais avec la hiérarchie. ... assume les autres tâches et responsabilités confiées.
E	... évalue le suivi des décisions prises. ... vérifie la bonne réalisation des tâches administratives. ... vérifie la qualité de la communication au sein de l'équipe et avec la hiérarchie.

7.2 Développer et assurer la qualité du processus pédagogique	
Situation L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance s'implique dans le développement de la qualité des processus pédagogiques. Elle / il identifie et régule les écarts entre le concept pédagogique et les pratiques quotidiennes. Elle / il conseille la direction dans le choix et l'application d'un système de gestion de la qualité et s'investit lors des évaluations. Elle / il respecte le cadre juridique et réglementaire de l'institution, ainsi que les autres exigences applicables.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... connaît les normes de qualité de l'institution. ... s'informe sur les possibilités d'assurance et de développement de la qualité. ... s'informe sur les exigences communales et cantonales en matière de qualité.

P	... détermine les critères et les méthodes permettant de mesurer la qualité des processus pédagogiques. ... planifie les processus et les mesures nécessaires pour contrôler et développer la qualité.
R	... encadre et stimule la réflexion de l'équipe autour de la qualité des processus pédagogiques. ... observe et analyse les pratiques sur la base des critères de qualité établis. ... prend les mesures nécessaires pour assurer et développer la qualité pédagogique.
E	... évalue régulièrement si les critères de qualité et les méthodes sont pertinents. ... vérifie que les mesures mises en place sont efficaces. ... s'assure que l'équipe est engagée dans la réflexion autour de la qualité.

7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe

Situation

L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance assume par délégation des tâches de communication interne et externe. Elle / il agit conformément aux orientations et aux directives de la direction de l'institution. Vis-à-vis du grand public, elle / il représente à la fois l'institution et la profession.

Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...

I	... s'informe sur les lignes directrices fixées par l'institution en matière de communication. ... se familiarise avec le contenu et les objectifs de la communication institutionnelle. ... s'informe sur les canaux et les moyens de communication de l'institution.
P	... répertorie les moyens de communication adéquats afin de communiquer à propos de l'organisation et de la profession. ... planifie les contacts nécessaires avec le réseau.
R	... communique en respectant les valeurs et positions de l'institution. ... représente l'organisation et la profession dans différents contextes. ... communique de manière claire et simple.
E	... vérifie régulièrement qu'elle / il répond aux exigences institutionnelles en matière de communication. ... évalue l'efficacité de la communication. ... s'assure que sa communication contribue à la promotion de son organisation et de la profession.

7.4 Élaborer et conduire des projets

Situation

L'éducatrice / l'éducateur de l'enfance initie et conduit des projets de différentes natures. Elle / il en assume la coordination, la réalisation et l'évaluation sur la base d'une méthodologie professionnelle. Elle / il mobilise les personnes concernées et assure la communication tout au long de la réalisation.

<i>Dans cette situation, l'éducatrice / l'éducateur de l'enfance agit de manière compétente, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... s'informe auprès de la hiérarchie sur le mandat et les objectifs du projet. ... s'informe auprès de la hiérarchie des ressources matérielles, financières et humaines à disposition. ... réunit les autres informations nécessaires en vue du démarrage du projet.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... détermine la méthodologie professionnelle la plus adaptée pour le projet. ... planifie les étapes à suivre. ... définit l'échéancier. ... détermine les compétences et ressources nécessaires au projet.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... répartit les tâches entre les différents acteurs impliqués en fonction de leurs compétences. ... applique une méthodologie professionnelle en vue de réaliser un projet. ... s'assure de l'adhésion et de la collaboration de toutes les personnes impliquées. ... vérifie régulièrement l'avancement du projet et sa conformité avec la planification. ... suit et ajuste les étapes de la planification du projet et l'échéancier. ... communique régulièrement sur l'avancement du projet et/ou de la partie dont il est en charge. ... transmet aux personnes concernées les résultats et les conclusions du projet.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... s'assure que le projet mis en place a répondu aux objectifs fixés. ... s'assure que les ressources engagées pour le projet ont été adéquates. ... propose les ajustements nécessaires par rapport à l'approche et aux ressources. ... évalue le rôle et l'implication de chacun dans le projet. ... vérifie que la communication des résultats et des conclusions du projet a été adéquate. ... évalue sa contribution au projet.

3 Admission

3.1 Conditions d'admission

Admission avec un certificat fédéral de capacité (CFC) du domaine

Le certificat d'assistante socio-éducative ou d'assistant socio-éducatif (CFC) est considéré comme CFC relevant du domaine.

Les conditions d'admission suivantes doivent être remplies :

- a) certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistante socio-éducative / d'assistant socio-éducatif ou un autre titre jugé équivalent; et
- b) réussite à la procédure d'admission de l'organisme de formation.

La filière de formation compte 3'600 heures de formation au minimum.

Admission avec un autre certificat du niveau secondaire II

Les conditions d'admission suivantes doivent être remplies:

- a) CFC d'un autre domaine, certificat de maturité gymnasiale ou spécialisée, certificat délivré par une école de culture générale ou autre titre jugé équivalent ; et
- b) réussite de la procédure d'admission de l'organisme de formation ; et
- c) preuve d'une expérience pratique dans le domaine de l'éducation de l'enfance d'au moins 400 heures. Cette pratique est allongée à 800 heures au moins pour des candidates / candidats avec un parcours purement scolaire.

La filière de formation compte 5'400 heures de formation au minimum.

3.2 Reconnaissance des acquis

Les compétences professionnelles acquises antérieurement / les acquis de formation sont validés de manière appropriée. Les exigences suivantes s'appliquent :

Validité d'un brevet / diplôme fédéral du domaine

Pour les porteurs de brevets ou diplômes fédéraux du domaine (voir annexe 1), le parcours est réduit et compte entre 2'400 et 3'600 heures de formation, y compris la procédure de qualification finale selon le chapitre 5.2.

Acquisition d'un deuxième diplôme ES dans le domaine social

Les personnes qui ont déjà un diplôme d'une école professionnelle supérieure dans le domaine social peuvent obtenir un diplôme ES en éducation de l'enfance.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) un diplôme ES en éducation sociale ou maîtrise socioprofessionnelle ou animation communautaire ou un diplôme équivalent; et
- b) une activité professionnelle encadrée par une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle en éducation de l'enfance d'au moins 1200 heures selon les modalités de la formation en cours d'emploi conformément au chapitre 4.3; et
- c) la réussite à la totalité des éléments de la procédure de qualification finale conformément au chapitre 5.2.

Validité d'un autre certificat / diplôme ou des compétences acquises d'une autre manière

Les compétences professionnelles / les acquis de formation sont pris en compte par l'organisme de formation, dans la mesure où la candidate ou le candidat peut fournir les justificatifs adéquats. L'organisme de formation décide « sur dossier » du nombre d'heures de formation susceptibles d'être validées. La formation comprend cependant 1'800 heures de formation au minimum et la procédure de qualification finale, conformément au chapitre 5.2.

3.3 Procédure d'admission

L'organisme de formation met en œuvre une procédure d'admission au cours de laquelle il vérifie que les conditions requises pour suivre la formation sont remplies. C'est lui qui décide de l'admission en son sein. Chaque organisme de formation peut reconnaître le résultat de la procédure d'admission d'un autre organisme de formation.

Pendant la procédure d'admission, l'organisme de formation vérifie si les conditions personnelles, sociales et professionnelles suivantes sont remplies pour réussir la formation :

- l'aptitude à suivre la formation pratique (sur la base de la recommandation d'une institution de formation à la pratique dans le domaine de l'éducation de l'enfance) ;
- l'aptitude à réussir le parcours scolaire et les examens de la formation (plus particulièrement la capacité à s'exprimer à l'oral et par écrit, ainsi que la capacité à communiquer, coopérer et les capacités réflexives) ;
- la probité et l'absence de procédure judiciaire ou condamnation incompatible avec l'activité professionnelle.

Les organismes de formation peuvent prévoir d'autres critères.

4 Organisation de la formation

4.1 Formes et contenu des offres

Les filières de formation en éducation de l'enfance sont en règle générale proposées avec des stages intégrés ou sous forme duale.

La formation pratique est mise en œuvre par une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle (voir chapitre 4.3).

Formation duale

Cette forme d'offre comprend des éléments de formation scolaires et pratiques. Outre les éléments de formation scolaires, une activité professionnelle doit être exercée dans le domaine correspondant aux études à un taux de 50% minimum, et faire l'objet d'une convention entre l'employeur et l'étudiante / étudiant.

Formation avec stages intégrés

Cette forme d'offre comprend des éléments de formation scolaires et pratiques. Les éléments de formation pratiques sont accomplis sous la forme d'un ou de plusieurs stages accompagnés. Un stage dure une année au maximum. L'organisme de formation est responsable de la sélection et de la supervision du ou des stages.

L'organisme de formation décide d'une ou de plusieurs formes d'offre et présente leur mise en œuvre dans le concept de formation / plan d'études. Selon la forme, les heures de formation sont réparties comme suit :

	Avec CFC du domaine	
	Formation duale	Formation avec stages intégrés
	Heures de formation	Heures de formation
Heures didactiques (pilotées/dirigées par l'organisme de formation : enseignement présentiel, travaux de groupe, analyse de pratique et/ou supervision, blended learning, etc.) ainsi que promotion et autres contrôles des connaissances	1'200	1'200
Travail personnel	600	900
Pratique accompagnée (activité professionnelle du domaine accompagnée ou stage accompagné)	480	900
Activité professionnelle du domaine (720 heures de formation au maximum sont comptabilisées, pour une activité professionnelle exercée à un taux minimum de 50%)	720 au maximum	-
Procédure de qualification finale	600	600
Total	3'600	3'600

Avec un CFC du domaine, l'ensemble de la formation comprend au moins 3'600 heures. En fonction des modalités didactiques choisies, un écart de 10% dans la répartition des heures de formation peut être argumenté.

La formation duale et celle avec stages intégrés peuvent être proposées à plein temps ou à temps partiel. Une formation à plein temps dure quatre semestres. Une formation à temps partiel dure six semestres.

	Sans CFC du domaine	
	Formation duale	Formation avec stages intégrés
	Heures de formation	Heures de formation
Heures didactiques (pilotées/dirigées par l'organisme de formation : enseignement présentiel, travaux de groupe, analyse de pratique et/ou supervision, blended learning, etc.) ainsi que promotion et autres contrôles des connaissances	1'800	1'800
Travail personnel	900	1'200
Pratique accompagnée (activité professionnelle du domaine accompagnée ou stage accompagné)	1'020	1'800
Activité professionnelle du domaine (1'080 heures de formation au maximum sont comptabilisées, pour une activité professionnelle exercée à un taux minimum de 50%)	1'080 au maximum	-
Procédure de qualification finale	600	600
Total	5400	5400

Sans CFC du domaine, l'ensemble de la formation comprend au moins 5'400 heures. En fonction des modalités didactiques choisies, un écart de 10% dans la répartition des heures de formation peut être argumenté.

La formation duale et celle avec stages intégrés peuvent être proposées à plein temps ou à temps partiel. Une formation à plein temps dure six semestres. Une formation à temps partiel dure huit semestres.

4.2 Coordination d'éléments de formation scolaires et pratiques

L'organisme de formation est responsable de la coordination des éléments de formation scolaires et pratiques. Il garantit que toutes les compétences définies dans le plan d'études cadre sont enseignées à l'école et dans la pratique.

L'organisme de formation est responsable de la reconnaissance de l'institution pratique. Il vérifie si les conditions de la formation pratique sont garanties (entretiens avec la formatrice / le formateur à la pratique professionnelle, temps pour la réalisation des travaux personnels, etc.). Si ces conditions ne sont pas remplies, il peut mettre fin à la collaboration et interrompre ainsi la formation pratique. Si l'institution pratique ne remplit pas les conditions de manière durable, la reconnaissance peut être retirée.

Éléments de formation scolaire

L'organisme de formation élabore un concept de formation comprenant un plan d'études école, réglemente la procédure de promotion et de qualification en détail et édicte un règlement d'études. Il veille à ce que le concept de formation comprenant le plan d'études école ainsi que l'enseignement soit adapté régulièrement aux développements scientifiques, économiques, techniques, sociaux, méthodologiques et didactiques du champ professionnel.

Éléments de formation pratique

L'organisme de formation définit quelles compétences doivent être acquises dans le cadre de la formation pratique et met à disposition de l'institution les informations de base nécessaires pour sa mise en œuvre.

4.3 Exigences posées à l'institution formatrice

L'institution formatrice dispose des ressources personnelles et structurelles nécessaires pour proposer une formation pratique (pratique accompagnée) qualifiée. Elle dispose d'un concept de formation pratique pour l'accompagnement et l'encadrement des étudiants. Elle garantit des conditions minimales pour une formation pratique adéquate. Elle nomme une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle responsable de la formation des étudiantes / étudiants dans l'institution formatrice.

La formatrice / le formateur à la pratique professionnelle dispose des qualifications suivantes :

- diplôme d'éducatrice / éducateur de l'enfance ES ou diplôme reconnu comme équivalent; et
- au moins deux années d'expérience professionnelle après l'obtention du diplôme dans le domaine de la formation ; et
- une qualification professionnelle pédagogique d'au moins 300 heures de formation (au sens de l'art. 45 al.c.2 OFPr). Celle-ci peut être justifiée par une attestation de cours et/ou un portfolio personnalisé.

4.4 Domaines de formation et dotation horaire

Le plan d'études école est basé sur les compétences décrites dans le profil professionnel. L'organisme de formation définit la répartition des heures de formation dans les différents domaines, et les modalités d'acquisition des heures de formation requises.

Les domaines de compétences 1 et 2 (cf. chapitre 2.2) sont les domaines de compétences spécifiques du profil de l'éducation de l'enfance. Ensemble, ils représentent environ 40% des heures didactiques.

5 Procédure de promotion et de qualification finale

Les résultats et les progrès des étudiants sont régulièrement contrôlés. Les évaluations sont effectuées selon des critères d'évaluation explicités et connus d'avance.

5.1 Promotion

Les organismes de formation organisent durant la formation au moins une promotion. La promotion couvre aussi bien les résultats de la partie théorique que ceux des éléments pratiques de la formation.

L'organisme de formation évalue le parcours scolaire. L'institution formatrice évalue la formation pratique

L'organisme de formation définit les critères à remplir et les compétences à évaluer pour la promotion, clarifie la collaboration avec l'institution formatrice et prend la décision de la promotion.

5.2 Procédure de qualification finale

Dans le cadre de la procédure de qualification finale, les étudiantes / étudiants doivent faire la démonstration qu'ils ont acquis les compétences décrites dans le profil professionnel (cf. chapitre 2).

5.2.1 Conditions d'admission

Sont admis à la procédure de qualification finale les étudiantes / étudiants ayant passé avec succès les prestations scolaires et pratiques de la procédure de promotion, conformément au règlement des études de l'organisme de formation.

5.2.2 Responsabilités

L'organisme de formation est responsable du déroulement de la procédure de qualification finale. Il définit les critères à remplir et les compétences à évaluer pour chaque partie de l'examen, clarifie la collaboration avec l'institution formatrice et prend la décision de la qualification.

L'organisme de formation est responsable de la désignation des experts pour les prestations scolaires. Les expertes / experts sont des enseignantes / enseignants de l'organisme de formation et des spécialistes de la pratique. L'indépendance des expertes / experts pratiques vis-à-vis de la candidate ou du candidat est assurée. L'organisation du monde du travail (OrTra) peut recommander des expertes / experts spécialistes de la pratique.

5.2.3 Contenu

Dans la procédure de qualification finale, toutes les compétences décrites dans le profil de la profession sont examinées, sur la base du niveau 6 de l'Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (O-CNC-FPr).

5.2.4 Composantes de la procédure de qualification finale

La procédure de qualification finale comprend au minimum :

- l'évaluation de la pratique professionnelle
- un travail de projet ou de diplôme orienté vers la pratique
- un entretien professionnel

Évaluation de la pratique professionnelle

La qualification pratique s'effectue dans des situations significatives de l'activité professionnelle. L'évaluation de la qualification pratique est déléguée à l'institution formatrice qui formule un préavis de validation. La décision formelle est prise par l'organisme de formation.

Travail de projet ou de diplôme orienté vers la pratique

Le sujet du travail de projet ou de diplôme orienté vers la pratique est validé par l'organisme de formation. L'étudiante / étudiant est suivi-e tout au long de la démarche.

Entretien professionnel

Les étudiantes / étudiants présentent un résultat aux expertes / experts selon les spécifications de l'organisme de formation (p.ex. analyse, projet, portfolio, travail de projet, travail de diplôme, etc.). Lors de l'entretien, les étudiantes / étudiants démontrent leurs aptitudes à argumenter leur action professionnelle, à la mettre en œuvre et l'insérer dans le contexte professionnel (institutionnel et politique) en responsabilité et à transférer les notions dans d'autres contextes.

5.2.5 Évaluation et pondération

L'organisme de formation fixe les critères d'examen et une éventuelle pondération des notes. Le titre est acquis et la formation achevée lorsque chaque épreuve de la procédure de qualification finale est jugée comme suffisante.

5.2.6 Possibilités de repasser l'examen

En cas d'échec, l'étudiante / étudiant peut présenter une nouvelle fois les parties échouées. Un échec définitif à la procédure de qualification finale est prononcé en cas de second échec.

5.2.7 Diplôme

Le diplôme est octroyé aux étudiantes / étudiants ayant réussi la procédure de qualification. L'organisme de formation délivre en outre une attestation portant sur la formation suivie et le Supplément au Diplôme émis par le SEFRI.

6 Titre professionnel

Le titre protégé suivant est octroyé :

Français :

éducatrice de l'enfance diplômée ES / éducateur de l'enfance diplômé ES

Allemand :

dipl. Kindheitspädagogin HF / dipl. Kindheitspädagoge HF

Italien :

educatrice dell'infanzia dipl. SSS / educatore dell'infanzia dipl. SSS

Traduction en anglais des titres professionnels :

Child Development Worker, Advanced Federal Diploma of Higher Education

7 Clauses finales

7.1 Abrogation du plan d'études cadre actuel

Le plan d'études cadre pour les filières de formation des écoles supérieures «Éducation de l'enfance ES» du 30 septembre 2015 est abrogé.

7.2 Dispositions transitoires

7.2.1 Titre

Toute personne ayant obtenu le titre précédent de " dipl. Kindererzieherin HF " ou " dipl. Kindererzieher HF" conformément au PEC des cours des écoles supérieures " Kindererziehung HF " du 30 septembre 2015 ou du 10 janvier 2008 peut obtenir le nouveau titre "dipl. Kindheitspädagogin HF" ou "dipl. Kindheitspädagoge HF". Aucun nouveau diplôme ne sera délivré.

7.2.2 Reconnaissance de la filière

Les organismes de formation des filières de formation qui ont été reconnues sur la base du plan d'études cadre du 30 septembre 2015 doivent soumettre une demande au SEFRI pour une révision de la reconnaissance de la formation dans les deux ans suivant l'approbation de ce plan d'études cadre. Les filières de formation restent reconnues jusqu'à l'achèvement des procédures de reconnaissance. Si ce délai n'est pas respecté, la reconnaissance de la filière de formation en question tombe.

7.3 Mise en application

Le plan d'études cadre est mis en application avec l'approbation du SEFRI.

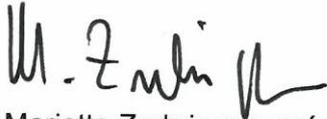
8 Adoption

Le plan d'études cadre est édicté :

Berne et Olten, le 24 juin 2021

SAVOIRSOCIAL

Organisation faîtière nationale du monde du travail du domaine social



Mariette Zurbriggen, présidente

SPAS

Plate-forme suisse des formations dans le domaine social



Susanne Fehr, Co-Présidente /
Stéphane Girod, Co-Président

Le plan d'études cadre est approuvé :

Berne, le **17 AOÛT 2021**

Secrétariat d'État à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI



Rémy Hübschi,
Vice-directeur
Chef de la division Formation professionnelle et continue

9 Annexe

9.1 Annexe 1 : Reconnaissance des acquis : Brevets et diplômes du domaine

Pour les porteurs de brevets ou diplômes fédéraux du domaine, le parcours est réduit et compte entre 2'400 et 3'600 heures de formation, y compris la procédure de qualification finale selon le chapitre 5.2.

Les brevets ou diplômes fédéraux suivants sont considérés comme pertinents et ils sont validés (Liste mise à jour régulièrement par les organisations responsables. À partir du 15 juin 2021) :

	Einschlägige Fachausweise Brevets du domaine Brevetti nell'ambito
-	Arbeitsagoge/-in mit eidg. Fachausweis Accompagnant/e socioprofessionnel/le avec brevet féd. Accompagnatore/-trice socioprofessionale con attestato prof. fed.
-	Fachmann/-frau in psychiatrischer Pflege und Betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins psychiatriques et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure psichiatriche e assistenza APF
-	Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure di lungodegenza e assistenza APF
-	Job Coach/in Arbeitsintegration mit eidg. Fachausweis Spécialiste en insertion professionnelle avec brevet féd. Job coach per l'inserimento lavorativo con attestato professionale fed.
-	Migrationsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis Spécialiste de la migration avec brevet féd. Specialista della migrazione APF
-	Sozialbegleiter/in mit eidg. Fachausweis Accompagnateur/-trice social/e avec brevet féd. Accompagnatore/-trice sociale APF
-	Spezialist/in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidg. Fachausweis Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec brevet féd. Specialista nell'accompagnamento di persone in situazione di handicap APF
-	Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen mit eidg. Fachausweis Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales avec brevet féd. Capo equipe in istituzioni sociali e medico-sociali APF

	Einschlägige Diplome Diplômes du domaine Diplomi nell'ambito
-	Blindenführhundeinstructor/in mit eidg. Diplom Instructeur/-trice de chiens-guides d'aveugles avec diplôme féd. Istruttore/-trice di cani guida per ciechi con dipl. fed.
-	dipl. Arbeitsagoge/-in Accompagnant/e socioprofessionnel/le dipl. Accompagnatore/-trice socioprofessionale dipl. federale
-	dipl. Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich Directeur/-trice d'institution sociale et médico-sociale dipl. Direttore/-trice d'istituzione sociale e sociosanitaria dipl. federale
-	Experte/-in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom Expert/e en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles avec diplôme féd. Esperto/-a nella riabilitazione di persone ipovedenti e cieche con dipl. fed.
-	Supervisor/in-Coach / Organisationsberater/in mit eidg. Diplom Superviseur/e-coach / Conseiller/-ère en organisation avec diplôme féd. Supervisore-Coach / Consulente in organizzazione con dipl. fed.

9.2 Annexe 2 : Système éducatif suisse

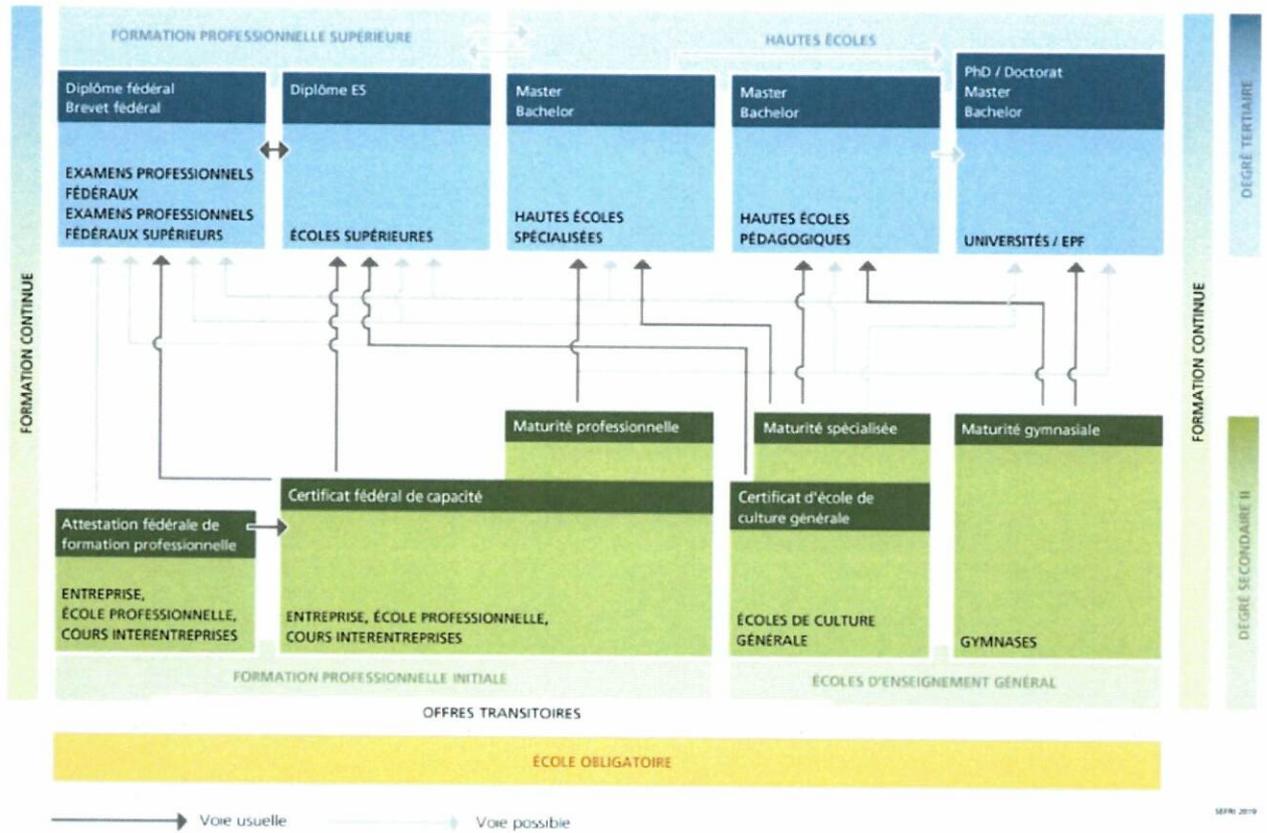


Illustration 1 : Système éducatif suisse du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, source: SEFRI 2021

9.3 Annexe 3 : Description du modèle IPRE

Voici les explications des notions utilisées dans le modèle IRPE (s'Informer – Planifier – Réaliser – Évaluer).

Compétences

La notion de compétence fait l'objet de nombreuses définitions. Il est donc nécessaire de préciser ce qu'elle signifie dans le modèle IPRE. Dans le modèle IPRE, nous nous référons à la définition donnée par l'auteur Guy Le Boterf (1995 ou 2000)¹: le terme de compétence désigne *l'aptitude acquise par une personne, dans le cadre d'une mesure de formation ou ailleurs, à organiser et utiliser ses ressources pour atteindre un objectif défini dans une situation concrète. Est compétent quiconque est en mesure de bien gérer des situations concrètes.*

Dans cette perspective, un profil de compétences vise à décrire les situations qu'un-e professionnel-le doit affronter ainsi que la manière d'agir professionnellement dans de telles situations, décrite à l'aide d'un modèle général du comportement humain.

Situations de travail

- Sont en l'occurrence des **tâches** (lot) que l'on peut **assumer en toute autonomie** quand on a le diplôme correspondant.
- Décrivent un fragment de la vie professionnelle au quotidien que les expert(e)s s'accordent à percevoir comme une **unité temporelle et objective**.
- Sont considérées comme importantes, typiques, **représentatives**, utiles et **sensées**.
- Sont décrites avec un degré d'abstraction assez élevé.

Cycle d'actions complet (IPRE)

Le cycle d'actions complet (IPRE), très simplifié, est divisé en quatre étapes. La méthode IPRE permet de montrer comment faire face à une situation de travail :

1. (S') Informer : Il s'agit ici de collecter des informations pertinentes, afin de pouvoir planifier et réaliser une action en tenant compte des conditions-cadres.
2. Planifier / décider : Sur la base des informations recueillies, la marche à suivre est planifiée ou une décision adéquate est prise au vu de la situation (par exemple, le choix d'une variante, le moment d'agir adéquat, etc.).
3. Réaliser : Il s'agit ici de la mise en œuvre de l'action planifiée.
4. Évaluer : Enfin, l'effet de l'action réalisée est contrôlé, et l'action corrigée si nécessaire.
Si des corrections s'avèrent nécessaires, cette étape est de nouveau suivie de la première étape du cycle d'actions.

¹ Le Boterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.

Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.

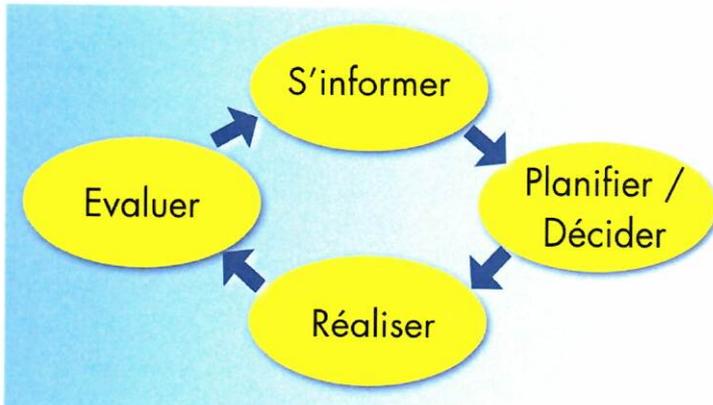


Illustration 2 : Quatre phases du cycle complet d'actions, source: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Niveau de compétence

Un profil de compétences ne décrit pas que les compétences nécessaires, mais également le niveau. Dans ce profil de compétences, le niveau de compétence s'exprime sur le plan purement linguistique dans la description des compétences (dans les descriptions de situations et/ou de l'action). Il se manifeste dans :

- le degré d'autonomie
- la responsabilité à assumer, de manière tout à fait générale
- la responsabilité managériale personnelle
- la portée des décisions prises
- la coordination avec d'autres secteurs
- l'incertitude de la situation de départ à partir de laquelle des plans d'action sont élaborés
- la dynamique de la situation, qui requiert des réévaluations et l'ajustement de la démarche
- etc.

Les compétences décrites dans ce plan d'études cadre sont basées sur le niveau 6 du Cadre national des certifications formation professionnelle (CNC). Les compétences individuelles peuvent également avoir un niveau supérieur ou inférieur.

Ressources

Selon la démarche IPRE, les ressources sont :

- Compétences cognitives qui englobent l'utilisation de connaissances, de théories et de concepts, mais aussi un savoir implicite (tacit knowledge) acquis par expérience.
- Aptitudes, savoir-faire requis pour exercer une activité concrète, y compris la faculté d'intervenir dans des situations professionnelles (compétences sociales)
- Attitudes, comportements et valeurs