

Plan d'études cadre

*pour la filière de formation des écoles supérieures
d'«éducation du mouvement»
avec le titre protégé*

Educatrice du mouvement diplômée ES Educateur du mouvement diplômé ES

Organes responsables:

BGB Schweiz

Association professionnelle pour la santé et le mouvement

HWS

Huber Widemann Schule Basel

OrTra Activité physique et santé

Association suisse des professions du mouvement

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

Table des matières

1	Introduction.....	3
1.1	Organes responsables.....	3
1.2	Objectif du plan d'études cadre.....	3
1.3	Bases légales	3
2	Profil professionnel	4
2.1	Explications relatives au profil professionnel.....	4
2.2	Domaine d'activités et contexte	4
2.3	Ressources.....	7
2.4	Vue d'ensemble des compétences	11
2.5	Description des compétences opérationnelles (niveau d'exigences).....	12
3	Admission	47
3.1	Conditions d'admission	47
3.2	Prise en compte des acquis	47
3.3	Procédure d'admission	48
4	Organisation de la formation	50
4.1	Formes des formations proposées.....	50
4.2	Composantes scolaires et durée.....	51
4.3	Coordination des composantes de formation scolaires et pratiques.....	52
5	Procédure de promotion et de qualification	53
5.1	Procédure de promotion	53
5.2	Procédure de qualification – examen de diplôme.....	53
6	Titre professionnel	56
7	Publication	57
8	Annexe	59
8.1	Système éducatif suisse	59
8.2	Description du modèle IPRE	60

1 Introduction

1.1 Organes responsables

Les organes responsables du plan d'études cadre sont BGB Schweiz, Association professionnelle suisse pour l'activité physique et la santé, HWS Huber Widemann Schule Basel et OrTra Activité physique et santé, Association suisse des professions du mouvement.

1.2 Objectif du plan d'études cadre

Le présent plan d'études cadre constitue la base juridique de l'élaboration d'une nouvelle filière de formation ES et de son approbation par le SEFRI. Il définit le titre professionnel protégé et la désignation de la filière de formation et positionne les filières de formation en éducation du mouvement dans le système de formation suisse. De plus, il sert à remplir le mandat éducatif et contribue au développement de la qualité de la formation professionnelle dans l'ensemble de la Suisse. Il garantit, en outre, que les diplômes ES correspondent bien aux exigences minimales définies par le plan d'études cadre, qu'ils sont comparables dans toute la Suisse et qu'ils répondent aux besoins du marché du travail.

1.3 Bases légales

- La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP) du 13 décembre 2002.
- L'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) du 19 novembre 2003.
- L'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.

2 Profil professionnel

2.1 Explications relatives au profil professionnel

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement ont besoin de compétences spécifiques pour faire face à des situations professionnelles. Pour ce faire, ils/elles doivent être en mesure d'organiser et d'utiliser de manière ciblée des ressources acquises au cours d'une formation ou ailleurs pour gérer différentes situations professionnelles.

Dans ce contexte, le présent profil professionnel vise à décrire les situations typiques auxquelles sont confrontés les éducateurs/les éducatrices du mouvement ainsi que les actions professionnelles à effectuer pour les gérer.

Les ressources nécessaires pour exercer le métier d'éducateur et d'éducatrice du mouvement transmises au cours de la formation font partie intégrante du plan d'études. C'est pourquoi les ressources les plus importantes sont également mentionnées dans le présent plan d'études cadre. Les informations sur les ressources complètent la description du domaine d'activités et des compétences et contribuent, en outre, à clarifier le positionnement des éducateurs et des éducatrices du mouvement par rapport à d'autres professions pédagogiques et thérapeutiques.

Le profil professionnel est composé comme suit:

- Chapitre 2.2: Description du domaine d'activités
- Chapitre 2.3: Ressources
- Chapitre 2.4: Aperçu des compétences opérationnelles
- Chapitre 2.5: Description des compétences opérationnelles (le niveau d'exigences)

2.2 Domaine d'activités et contexte

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement dirigent des unités d'exercices personnalisées et ciblées pour des personnes individuelles et des groupes dans des contextes les plus divers.

Champs d'activités et groupes cibles

D'une part, l'offre d'éducation du mouvement s'adresse aux personnes en bonne santé. D'autre part, elle sert à la prévention secondaire, tertiaire ou à la rééducation à long terme. Par conséquent, les éducateurs et les éducatrices du mouvement travaillent dans leur propre école de mouvement, dans des écoles publiques, dans des institutions de pédagogie spécialisée, pour Jeunesse+Sport, dans des Centres d'activité physique et santé, dans le cadre du sport des aînés du sport-handicap ou de personnes résidant dans des établissements de soins ou des maisons de retraite, dans le domaine de la psychiatrie ou encore en gériatrie ainsi que dans des cliniques de la douleur ou de réadaptation.

L'offre pédagogique du mouvement s'adresse à un public cible large, allant des enfants aux adolescents en passant par les adultes, les aînés et les personnes présentant des besoins spécifiques ou un handicap.

Compétences principales

Partant d'une analyse du marché du mouvement, des conditions-cadres organisationnelles, des directives en vigueur ainsi que d'une analyse du groupe cible visé, les éducateurs et les éducatrices du mouvement développent des concepts pédagogiques du mouvement et en déduisent des offres de mouvement qu'ils mettent ensuite à disposition. Sur la base du concept, ils/elles élaborent une planification méthodologique et didactique détaillée pour chaque unité d'exercice. Les éducateurs et les éducatrices du mouvement sont responsables de la préparation minutieuse, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de l'unité d'exercice. Ils/elles accompagnent les participants/participantes de manière individuelle tant au sein du groupe que dans le cadre de l'enseignement individuel. A cette fin, ils/elles observent les processus de développement du mouvement de chaque participant/participante et définissent des objectifs de développement individuels qu'ils vérifient et discutent de temps en temps sur la base d'un bilan de la situation.

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement sont capables d'utiliser les processus de dynamique de groupe de manière ciblée pour assurer le succès de l'apprentissage. Ils/elles réagissent de manière professionnelle à des situations inattendues telles que des conflits ou des accidents qui peuvent survenir pendant une unité d'exercice. En outre, ils/elles conseillent les participants/participantes de manière individuelle en fonction de leurs besoins de mouvement et ils/elles entretiennent des contacts avec les personnes de référence des groupes cibles spécifiques (par ex., les enfants).

Directives, objectifs et conditions-cadres de l'éducation du mouvement

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement font preuve de capacité d'observation et d'empathie en matière d'expression corporelle, de la position et du mouvement des personnes. Ils/elles disposent d'aptitudes didactiques et méthodologiques éprouvées et les appliquent à la gestion de différents groupes cibles. Leur méthode de travail est toujours fondée sur une approche d'éducation du mouvement et ils/elles donnent leurs instructions de mouvement en s'appuyant sur des principes ergonomiques. Ils/elles disposent d'importantes compétences personnelles au niveau des systèmes de mouvement, du rythme, de la création du mouvement et du jeu et intègrent leurs capacités dans leur travail pédagogique.

Pendant les unités d'exercice, les éducateurs et les éducatrices du mouvement transmettent le plaisir de bouger et de l'épanouissement corporel en promouvant l'expression artistique des participants/participantes. Ils/elles aident les personnes à affiner leur potentiel de mouvement authentique, à l'acquérir ou à le retrouver. Ils/elles atteignent cet objectif en utilisant un large éventail de méthodes, mesures et outils adéquats de manière pédagogique, subtile et parfois ludique.

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement assurent le respect de l'intégrité physique et psychique des participants/participantes à tout moment. Ils/elles établissent des limites claires et gèrent la proximité, la distance et le toucher de manière adéquate.

Ils/elles gèrent également la collaboration avec leurs interlocuteurs de manière constructive et assurent un déroulement sans heurts. Avec leurs compétences spécialisées marquées, ils/elles contribuent de manière efficace au travail des équipes et aux discussions interdisciplinaires et collaborent de manière constructive avec d'autres spécialistes pédagogiques et/ou thérapeutiques ou des experts/expertes.

Lorsqu'ils/elles travaillent comme indépendants/indépendantes (notamment dans une société de mouvement), ils/elles se positionnent avec leur offre de mouvement sur le marché, créent et entretiennent un réseau professionnel, assurent la mise en œuvre de démarches publicitaires pertinentes, garantissent une administration et une comptabilité correctes et une gestion d'infrastructure adéquate.

En tant qu'employés/employées d'une institution, les éducateurs et les éducatrices du mouvement prennent en charge la direction du domaine et assument la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de l'offre de mouvement. Ils/elles dirigent une équipe interdisciplinaire et assument l'administration du personnel. Ils/elles prennent en charge la direction de projet dans le cadre d'offres telles que des ateliers, des projets de mouvement ou des événements destinés à renforcer l'esprit d'équipe.

Développements du domaine d'activités

Les exigences posées aux éducateurs et les éducatrices du mouvement sont soumises aux effets des changements sociaux, économiques et écologiques. Le mode de vie actuel, dans les pays industrialisés, augmente le risque de maladies non transmissibles dont l'apparition peut être prévenue ou retardée par un mode de vie sain. C'est pourquoi les éducateurs/éducatrices du mouvement s'appuient toujours sur les bases des différentes méthodes de mouvement et d'entraînement ainsi que sur les dernières avancées scientifiques en matière de santé et de mouvement dans l'exercice de leur métier.

Il existe un grand nombre d'offres de mouvement et le secteur est en constante évolution. De nouvelles offres, méthodes et outils d'entraînement du mouvement ne cessent d'être lancés sur le marché. Les éducateurs et les éducatrices du mouvement doivent sans cesse se tenir au courant des derniers développements et suivre régulièrement des formations continues pour être à même de soutenir leurs groupes cibles de manière optimale.

Contribution à l'économie et à la société (culture, écologie)

Avec leur travail, les éducateurs et les éducatrices du mouvement fournissent une contribution importante à la société et à la culture. Ils/elles motivent les personnes à bouger davantage et leur permettent de découvrir le plaisir de se mouvoir et de développer leur propre forme d'expression physique. C'est ainsi qu'ils/elles apportent une contribution essentielle à la préservation de la santé et à la qualité de vie des gens.

2.3 Ressources

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement ont besoin d'un grand nombre de ressources qu'ils/elles développent au cours de leur formation pour agir de manière compétente dans l'exercice de leur profession. Dans le présent plan d'études cadre, un catalogue spécifique de ces ressources est attribué à chaque domaine de compétences opérationnelles. Les différents catalogues citent, en effet, des exemples de ressources importantes développées pendant la formation. Ces différentes ressources sont divisées en cinq sous-domaines qui sont expliqués ci-dessous et présentés de façon plus détaillée:



Figures 1: Vue d'ensemble des Ressources

Ressources de la compétence de mouvement personnelle

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement disposent de compétences de mouvement professionnelles marquées et d'un vaste répertoire de mouvements et ils/elles sont prêt/e/s à élargir et à développer ces ressources à tout moment. Ils/elles disposent de solides connaissances du fonctionnement et de la structure des mouvements, de la constitution du corps et de la création du mouvement humain. Leurs connaissances comprennent aussi bien l'importance du mouvement au sein des différents groupes cibles et des cultures que ses origines historiques. Ils/elles disposent d'une terminologie spécifique en matière de mouvement, de connaissances en théorie du mouvement ainsi que sur les objectifs du mouvement. En outre, ils/elles connaissent différents systèmes de mouvement et des méthodes kinésithérapeutiques.

De plus, les éducateurs et les éducatrices du mouvement disposent de connaissances en théorie de la musique, en rythme, musique et mouvement, en jeu et création de mouvement, en respiration et détente, en utilisation de l'espace et en dynamique.

En éducation du mouvement, les ressources susmentionnées servent à:

- Utiliser les compétences en mouvement et le répertoire de mouvements de manière flexible, créative, correcte et adéquate par rapport au groupe cible et à la situation.
- Préparer les contenus destinés à des leçons de mouvement sous forme orale, écrite et pratique, les structurer, les expliquer et les présenter de manière claire et compréhensible.
- Analyser des processus de mouvement et les diviser en processus partiels afin de les enseigner de manière pertinente par rapport au groupe cible et au niveau.
- Sélectionner l'application de mouvement adéquate et utile pour enseigner les mouvements au groupe cible choisi.
- Évaluer correctement les compétences de mouvement des participants/participantes et adapter les moyens d'éducation du mouvement aux circonstances.
- Développer des unités d'exercice adéquates par rapport à la cible et au mandat et pour travailler avec les différentes personnes de manière globale.

Ressources pédagogiques et didactiques

Les éducateurs et éducatrices du mouvement disposent de ressources didactiques de base, professionnelles et méthodologiques. En outre, ils/elles s'appuient sur leurs connaissances en psychologie du développement et sociale, en psychologie pédagogique, en pédagogie sociale, en politique d'éducation et sur leurs connaissances des bases juridiques. Ils/elles possèdent des connaissances, des compétences et des capacités dans les domaines de la psychologie de la communication, de la dynamique de groupe et de la gestion des conflits.

Ils/elles peuvent compter, en outre, sur de vastes connaissances des moyens auxiliaires dans le domaine du mouvement et sur leur application adéquate.

Ils/elles disposent de connaissances, de compétences et de capacités d'enseigner des mouvements aussi bien de manière non verbale que verbale. De plus, leurs connaissances et leurs compétences leur permettent de désigner les mouvements, de s'exprimer sur la théorie du mouvement et sur les mouvements observés et/ou d'échanger dans le cadre d'une équipe interdisciplinaire ou avec d'autres spécialistes.

En éducation du mouvement, les ressources susmentionnées sont nécessaires pour:

- Respecter les valeurs et les normes permettant de créer un climat d'apprentissage optimal empreint de confiance et de respect.
- Créer un climat favorisant l'apprentissage qui se distingue par l'interaction et par une gestion constructive des erreurs.
- Elaborer, créer et optimiser avec succès des processus d'enseignement et d'apprentissage adéquats pour les groupes cibles et pour appliquer les moyens auxiliaires optimaux.

- Structurer les processus d'enseignement et d'apprentissage du mouvement pour différents groupes cibles, les axer sur leurs besoins et les analyser, les planifier, les mettre en œuvre et les évaluer par rapport aux composantes et aux processus.
- Intervenir en cas de conflits et de perturbations ou les utiliser de manière productive pour les processus d'enseignement ou d'apprentissage.
- Augmenter la motivation d'apprendre et de fournir des performances afin de promouvoir l'intérêt pour le mouvement de manière créative et ciblée.
- Répondre au défi de l'hétérogénéité en offrant un soutien d'apprentissage individuel, respectivement une personnalisation des processus d'enseignement/d'apprentissage, afin d'atteindre un niveau d'exigences adéquat.
- Détecter les troubles du mouvement chez les personnes.
- Reconnaître les situations dans lesquelles il est nécessaire de faire appel au soutien/conseil de spécialistes externes.
- Formuler des attentes de performances globales de mouvement, élaborer des évaluations de performance et de contrôles des objectifs d'apprentissage ciblés, identifier des progrès d'apprentissage et faire des commentaires fondés sur ceux-ci.
- Evaluer les conditions-cadres et leurs effets sur leurs activités.

Ressources socio-communicatives

L'enseignement du mouvement est fondé sur un processus interactif. Les éducateurs et les éducatrices du mouvement disposent de ressources spécifiques et de la capacité de dialoguer et d'interagir qui leur permettent de gérer les situations d'interaction de manière ouverte, transparente et authentique. De plus, ils/elles connaissent leur rôle, leur position et leur fonction dans le contexte professionnel et ils/elles savent utiliser ces connaissances dans le cadre d'une interaction critique et constructive avec des personnes très différentes appartenant aux différents groupes cibles ainsi que dans le cadre de leur enseignement éducatif du mouvement.

Dans le cadre de l'éducation du mouvement, les ressources susmentionnées sont utilisées pour:

- Gérer l'interaction sociale dans le contexte professionnel de manière consciente et professionnelle.
- Agir à tout moment de manière adéquate que ce soit verbalement ou non et en mouvement dans des situations de communication et d'interaction.
- Communiquer de manière adéquate par rapport à la situation et au groupe cible.
- Communiquer de manière respectueuse et empathique et agir de manière responsable dans toute interaction de mouvement.
- Détecter des perturbations et des conflits au sein des groupes et réagir de manière adéquate.
- Réagir de manière équitable et respectueuse dans des situations tendues et être prêt/e au compromis.

Ressources instrumentales

Les ressources instrumentales sont des méthodes de travail et des outils auxiliaires ciblés dont les éducateurs et les éducatrices du mouvement se servent pour s'acquitter de leurs tâches professionnelles de manière systématique et rationnelle.

Les connaissances et les capacités de gestion de différents médias ainsi que des technologies de l'information et de la communication font également partie des ressources instrumentales.

En éducation du mouvement, les ressources mentionnées ci-dessus sont utilisées pour:

- Rechercher des informations pertinentes.
- Evaluer la qualité, la crédibilité et l'utilité de ces informations.
- Organiser les informations, les utiliser dans le cadre professionnel et les préparer de manière adéquate afin de les transmettre au groupe cible.
- Gérer des tâches professionnelles de manière systématique et rationnelle.
- Adapter les étapes de travail aux différentes tâches et aux problèmes selon la situation.
- Développer, de manière autonome, des approches et des solutions créatives et innovantes.
- Réfléchir sur ses propres actions.
- Développer une offre en éducation du mouvement de manière ciblée, en calculer les coûts et la commercialiser.
- Développer un concept d'évaluation.

Ressources personnelles

Les éducateurs et les éducatrices du mouvement disposent de ressources qui leur permettent d'analyser systématiquement leurs actions et de maîtriser les défis physiques et psychiques de leur profession. Ils/elles disposent des connaissances, des compétences et des capacités nécessaires pour agir de manière efficace, responsable et systématique. Dans l'exercice de leur profession, ils/elles tiennent compte, à tout moment, des activités de leur employeur, des responsabilités liées à leurs postes ainsi que des interfaces en amont/en aval et sont conscient/e/s des effets de leur travail sur l'équipe.

Les ressources citées ci-dessus sont nécessaires en matière de pédagogie du mouvement pour:

- Évaluer ses actes professionnels de manière (auto-)critique et les comprendre.
- Analyser son propre effet sur les autres, sur le rôle professionnel et sur l'identité professionnelle.
- Remettre en question ses valeurs et ses attitudes personnelles.
- Gérer les pressions, éviter le surmenage et garder une vue d'ensemble.
- Réagir de manière flexible aux changements.
- Agir de manière ciblée et avec anticipation.
- Agir de manière consciencieuse et responsable et assumer une coresponsabilité d'un fonctionnement sans heurts des procédures organisationnelles.

2.4 Vue d'ensemble des compétences

↓ Domaines de compétences

		Compétences opérationnelles professionnelles →					
1	Développer et planifier des concepts d'éducation du mouvement	1.1 Faire des recherches sur le marché du mouvement, l'analyser et le documenter	1.2 Analyser les conditions-cadres organisationnelles et les directives d'une offre d'éducation du mouvement	1.3 Analyser le groupe cible visé par l'offre d'éducation du mouvement	1.4 Développer un concept d'éducation du mouvement et en déduire une offre de mouvement	1.5 Elaborer des planifications méthodologiques et didactiques détaillées des unités d'exercice	
2	Préparer et mettre en œuvre des unités d'exercice	2.1 Préparer la salle de mouvement	2.2 Observer, comprendre et analyser les processus de développement du mouvement de chaque participant/e	2.3 Déterminer et fixer des objectifs de développement individuels	2.4 Mettre en œuvre des unités d'exercice pour des individus et des groupes	2.5 Mettre en œuvre des offres d'éducation du mouvement destinées à des groupes cibles spécifiques pour des individus ou des groupes	
3	Evaluer et documenter le déroulement d'une unité d'exercice	2.6 Evaluer et consolider les progrès et assurer le transfert dans le quotidien	2.7 Analyser et accompagner les processus de groupe	2.8 Procéder à des interventions pédagogiques dans des situations difficiles	2.9 Conseiller les participant/e/s en fonction de leurs besoins de mouvement et entretenir des contacts avec des personnes de référence	2.10 Réagir de manière adéquate en cas de blessures et dans des situations d'urgence	
4	Développer sa compétence en mouvement personnelle et sa propre identité professionnelle	3.1 Etablir un suivi de l'unité d'exercice et la documenter	3.2 Evaluer chaque unité d'exercice, en déduire des constatations et les intégrer dans l'unité d'exercice suivante	4.3 Gérer des situations difficiles et changeantes			
5	Travailler dans un environnement professionnel	4.1 Réfléchir à sa compétence en mouvement personnelle et aux méthodes de mouvement apprises, les analyser et les développer	4.2 Analyser et développer sa propre identité/son propre rôle professionnels	5.3 Elaborer et entretenir un réseau			
6	Assumer des tâches et des responsabilités de direction	5.1 Communiquer au sein de l'équipe interdisciplinaire et collaborer avec d'autres spécialistes	5.2 Agir en tant qu'indépendant/e	6.3 Assurer l'administration du personnel	6.4 Diriger des projets interdisciplinaires		
		6.1 Assumer la direction d'un domaine	6.2 Assumer la direction d'une équipe				

2.5 Description des compétences opérationnelles (niveau d'exigences)

Les compétences sont présentées ci-après à l'aide du modèle d'action «**IPRE**». Les situations d'application sont décrites, d'une part, et les actions permettant de gérer avec succès chaque situation selon les quatre étapes d'un cycle d'action complet sont expliquées, d'autre part:

- I: (s') informer
- P: planifier
- R: réaliser
- E: évaluer

Ensuite, les quatre étapes IPRE sont formulées sous forme de critères de performance.

Dans ce profil, le **niveau d'exigences** est déterminé par rapport au degré de complexité et d'imprévisibilité de la situation, au degré de responsabilité ainsi qu'à la portée des décisions à prendre. Dans le profil des compétences, le niveau d'exigences est formulé de manière purement verbale par la description des compétences (dans les descriptions de situation et/ou dans les descriptions des actions). Les compétences décrites dans ce plan d'études cadre sont fondées sur le niveau 6 du cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle (CNC). Certaines compétences correspondent à un niveau d'exigence plus élevé ou alors plus faible.

Chaque domaine de compétences opérationnelles est suivi par un catalogue des **ressources** pertinentes qui doivent être disponibles pour pouvoir agir de manière compétente dans le cadre de cette profession. Le catalogue de ressources n'est pas exhaustif.

Domaine de compétences 1: Développer et planifier des concepts d'éducation du mouvement

1.1	Faire des recherches sur le marché du mouvement, l'analyser et le documenter
<p>Situation Si nécessaire, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement effectue régulièrement des recherches systématiques et des analyses du marché du mouvement en utilisant des méthodes adéquates. Les recherches servent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se tenir à jour sur les offres actuelles. • Développer des offres d'éducation du mouvement actuelles, ciblées et professionnelles. • Les mettre en œuvre et • Lancer sur le marché et commercialiser des offres de mouvement modernes. <p>Il/elle documente les résultats de ses recherches et de ses constatations de manière efficace.</p> <p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	... se renseigne sur le mandat, l'objectif et les conditions-cadres de la recherche.
P	... décide de la méthodologie par laquelle il/elle effectue la recherche. ... détermine les sources d'information et les thèmes qui sont pertinents par rapport au groupe cible.
R	... cherche des informations de manière ciblée. ... analyse les informations de manière systématique. ... documente les résultats des recherches et les constatations de manière à ce qu'ils soient clairs, compréhensibles, pertinents, actuels et adéquats.
E	... vérifie la valeur des constatations obtenues. ... vérifie si la documentation est adéquate, complète et compréhensible.

1.2	Analyser les conditions-cadres organisationnelles et les directives d'une offre d'éducation du mouvement
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement reçoit un mandat. Il/elle analyse les conditions-cadres organisationnelles et les directives pour en déduire les mesures nécessaires en vue du développement de l'offre et du déroulement de l'unité d'exercice.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle ...</i></p>	
I	<p>... clarifie de manière exhaustive les conditions-cadres et les directives liées au mandat avec le mandant. ... tient compte aussi des attentes implicites. ... clarifie ses propres ressources.</p>
P	<p>... évalue la faisabilité de la demande/du mandat de manière critique. ... décide si il/elle accepte le mandat.</p>
R	<p>... analyse les conditions-cadres et les directives. ... déduit des conclusions logiques des constatations tirées en vue du développement du concept d'éducation du mouvement ainsi que de la préparation et du déroulement de l'unité d'exercice. ... documente les constatations et les conclusions de manière adéquate.</p>
E	<p>... évalue si les conclusions sont plausibles et réalisables. ... vérifie si la documentation est adéquate.</p>

1.3	Analyser le groupe cible visé par l'offre d'éducation du mouvement
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement analyse systématiquement le groupe cible visé par l'offre pour en déduire les mesures nécessaires en vue du développement et de sa mise en œuvre.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... recueille et enregistre des informations appropriées par rapport aux conditions de départ spécifiques du groupe cible. ... clarifie les besoins et les désirs des participants/participantes.</p>
P	<p>... priorise les informations.</p>
R	<p>... analyse systématiquement les conditions de départ du groupe cible. ... tire des conclusions pertinentes des enseignements appris pour le développement du concept ainsi que pour la préparation et le déroulement de l'unité d'exercice. ... documente les résultats de l'analyse du groupe cible de manière adéquate.</p>
E	<p>... vérifie si toutes les informations pertinentes sur le groupe cible ont été collectées et enregistrées. ... évalue si les conclusions sont plausibles et réalisables. ... vérifie si la documentation est adéquate.</p>

1.4	Développer un concept d'éducation du mouvement et en déduire une offre de mouvement
<p>Situation Soit l'éducateur/l'éducatrice du mouvement développe une idée de sa propre initiative, soit il/elle reçoit une demande. Il/elle conçoit alors un concept réalisable favorisant le mouvement et en déduit des offres de mouvement en tenant compte des directives juridiques et institutionnelles existantes. En fonction de l'institution/du mandat, le développement du concept est effectué en équipe.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... étudie, encore une fois, les conditions-cadres et les directives du mandat ainsi que les résultats de ses analyses.</p>
P	<p>... priorise les informations. ... définit des objectifs de l'éducation du mouvement. ... choisit des méthodologies et des approches d'éducation du mouvement adéquates.</p>
R	<p>... structure l'offre du mouvement en étapes adéquates. ... élabore une planification globale et définit pour chaque étape au moins le thème, les points-clés, les objectifs et la durée. ... planifie la collaboration avec des tiers. ... définit la planification globale de concert avec l'équipe.</p>
E	<p>... évalue si la planification globale est logique et réalisable. ... vérifie si la planification globale est conforme au mandat et à l'offre d'éducation du mouvement et si tous les domaines importants sont pris en considération. ... vérifie si l'offre est conçue de manière suffisamment variée et flexible.</p>

1.5	Elaborer des planifications méthodologiques et didactiques détaillées des unités d'exercice
<p>Situation Sur la base du concept d'éducation du mouvement, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement élabore une planification méthodologique et didactique détaillée pour chaque unité d'exercice. Il/elle respecte le principe de globalité par rapport au mouvement et aux personnes tout en tenant compte des objectifs individuels des participant/e/s. Il/elle élabore la planification détaillée de manière systématique, soigneuse et efficace et la consigne par écrit.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... s'informe des conditions de départ spécifiques et des objectifs individuels des participants/participant.es. ... s'informe du déroulement de l'unité d'exercice précédente. ... consulte aussi bien les planifications globales que détaillées des offres similaires. ... recherche des idées en vue de la conception de (nouveaux) exercices dans la littérature spécialisée et dans d'autres sources.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... décide des méthodologies de mouvement efficaces et adéquates par rapport au groupe cible visé. ... décide des formes sociales adéquates. ... tient compte du niveau et de la vitesse de développement. ... réfléchit aux infrastructures, aux matériaux et aux outils supplémentaires à organiser. ... tient compte des facteurs de sécurité et décide des mesures à prendre dans ce domaine. ... décide des mesures organisationnelles et administratives à prendre avant le début de l'unité d'exercice. ... décide s'il faut prévoir des interventions pédagogiques en cas d'éventuelles «perturbations».
R	<ul style="list-style-type: none"> ... développe la planification détaillée en affinant le concept global et en le formulant de manière plus précise. ... définit des objectifs clairs et mesurables pour l'unité d'exercice. ... définit des méthodes d'enseignement, de formes sociales et des formes d'espace axés sur la pratique et sur les participants/participant.es. ... définit des matériaux et des outils d'aide. ... prépare différentes variantes adéquates de gestes individuels et de suites de mouvements. ... définit des transitions de mouvements harmonieuses et fluides. ... planifie des réserves temporaires. ... définit la manière dont il/elle présente et/ou explique les différents mouvements. ... documente le déroulement de l'unité d'exercice afin qu'un/e collègue qualifié/e puisse le/la remplacer en cas d'urgence.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... évalue si il/elle a répondu aux exigences du mandat, du groupe cible et des directives en rédigeant la planification détaillée. ... vérifie si la planification détaillée est complète, efficace et réalisable dans le temps imparti. ... teste, le cas échéant, l'ensemble ou des parties de l'unité d'exercice dans la pratique. ... vérifie si le principe de la globalité a été respecté de différentes manières dans la planification détaillée.

Catalogue des ressources du domaine des compétences opérationnelles 1: Développer et planifier des concepts d'éducation du mouvement

Pour pouvoir agir de manière compétente dans ce domaine d'action, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement dispose de connaissances, de compétences opérationnelles et de capacités dans les domaines ou segments suivants:

Ressources liées aux compétences personnelles en matière de mouvement

- *Anatomie, psychologie, théorie du mouvement et diététique.*
- *Séquences de mouvements, systèmes et méthodologies du mouvement, méthodes et techniques de relaxation et outils méthodologiques.*
- *Utilisation de musiques appropriées dans le cadre de l'enseignement du mouvement.*
- *Conception de séquences de mouvements.*
- *Offres de mouvement ciblées destinées à des groupes cibles spécifiques.*
- *Utilisation de l'espace et dynamique.*

Ressources pédagogiques et spécialisées

- *Conditions, besoins et souhaits des différents groupes cibles.*
- *Conditions de départ spécifiques sociales, culturelles et démographiques ou alors liées au mouvement ou au sexe des différents groupes cibles.*
- *Structuration de processus d'enseignement et d'apprentissage.*
- *Différentes méthodologies d'enseignement.*
- *Formes sociales adaptées aux différents groupes cibles.*
- *Différentes techniques d'intervention.*
- *Concept de travail global avec les personnes en mouvement.*

Ressources instrumentales

- *Concept, organisation, planification et évaluation d'offres d'éducation du mouvement.*
- *Sources d'information.*
- *Différentes méthodes de recherche.*
- *Situation du marché au sein du champ professionnel.*
- *Gestion de projet.*
- *Conditions-cadres et directives d'un mandat.*
- *Définition d'objectifs globaux.*
- *Formulation d'objectifs.*
- *Mise en réseau.*
- *Analyse du mouvement.*

Ressources personnelles

- *Limites personnelles.*
- *Propre style d'enseignement.*

Domaine de compétences 2: Préparer et mettre en œuvre une unité d'exercice

2.1	Préparer la salle de mouvement
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement prépare le déroulement de l'unité d'exercice en temps voulu. Il/elle prend les mesures organisationnelles, administratives et personnelles pertinentes pour préparer l'espace de mouvement de manière à ce qu'il soit axé sur les participant/e/s et qu'il favorise le mouvement.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... contrôle que la salle de mouvement est propre, sûre et aménagée de manière adéquate. ... contrôle l'ensemble du matériel au niveau de l'hygiène et de la sécurité. ... se renseigne sur les participants/participantes.</p>
P	<p>... décide de la façon de préparer la salle de mouvement pour que les unités d'exercices puissent se dérouler comme prévu et pour que les participants/participantes se sentent à l'aise.</p>
R	<p>... effectue les tâches de préparation et de conception efficacement et en temps voulu (si possible avant le début de l'unité d'exercice). ... associe et instruit les participants/participantes si nécessaire. ... veille à ce que la salle de mouvement soit rangée à la fin de l'unité d'exercice.</p>
E	<p>... évalue si l'espace de mouvement peut être préparé afin de promouvoir le mouvement et réaliser l'unité d'exercice comme prévu. ... vérifie que la salle de mouvement est adaptée aux besoins des participants/participantes. ... contrôle la sécurité de la salle de mouvement.</p>

2.2	Observer, comprendre et analyser les processus de développement du mouvement de chaque participant/participante
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement perçoit les conditions individuelles, les besoins, les intérêts, les chemins d'apprentissage et les intentions du/de la participant/e de manière globale. Il/elle analyse ses processus de développement et de mouvement pour en tirer des enseignements pour son action éducative du mouvement. Les observations et les analyses s'effectuent lors de l'entrée en fonction et ensuite à des intervalles réguliers.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... consulte la documentation concernant l'«historique» des participants/participantes. ... apprécie et évalue les conditions de départ individuelles. ... questionne les participant/e/s sur leurs attentes individuelles, leurs besoins et leurs intérêts. ... se renseigne régulièrement auprès des participants/participantes sur leurs problèmes de santé, maladies ou troubles physiques éventuels au début de l'unité d'exercice.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... objective, structure et priorise les observations et informations recueillies.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... analyse les observations et les informations et formule des hypothèses. ... tient compte également des besoins d'autres participants/participantes et d'autres conditions-cadres. ... documente les observations, informations et hypothèses. ... en discute, le cas échéant, avec l'équipe.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie régulièrement si les informations/observations/hypothèses sont toujours correctes et les actualise si nécessaire.

2.3	Déterminer et fixer des objectifs de développement individuels
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement détermine des objectifs de développement pour – et/ou en collaboration avec – les participants/participantes et éventuellement en collaboration avec d'autres spécialistes. Il/elle définit et développe – éventuellement en collaboration avec les participants/participantes – des mesures adaptées à ceux/celles-ci pour atteindre les objectifs. La définition des objectifs est effectuée lors de l'entrée en fonction et ensuite à intervalles réguliers.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... étudie les conclusions tirées des observations des participants/participantes et de leurs processus de développement du mouvement.</p>
P	<p>... décide comment, avec qui et jusqu'à quand les objectifs de développement individuels et les mesures doivent être fixés.</p>
R	<p>... développe des mesures pour – et/ou en collaboration avec – les participants/participantes et éventuellement en collaboration avec d'autres spécialistes. ... déduit et priorise des mesures individuelles adaptées aux participants/participantes. ... propose une offre de mouvement concrète, élaborée sur mesure et globale. ... définit les indices permettant la vérification de l'atteinte des objectifs. ... définit les objectifs ainsi que l'offre de mouvement convenue.</p>
E	<p>... vérifie régulièrement si les objectifs sont pertinents et adéquats. ... évalue régulièrement si les mesures prises étaient pertinentes et/ou si elles sont toujours pertinentes. ... vérifie si les objectifs et l'offre de mouvement proposée sont documentés de manière compréhensible.</p>

2.4	Mettre en œuvre des unités d'exercice pour des individus et des groupes
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement met en œuvre des unités d'exercice avec des individus et des groupes en utilisant des méthodes d'éducation du mouvement. Il/elle gère le processus en s'appuyant sur la planification détaillée mais improvise si pertinent et/ou nécessaire.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... acquiert une vue d'ensemble de la situation actuelle avant le début de l'unité d'exercice. ... observe continuellement certains participant/e/s et le groupe pendant l'unité d'exercice.</p>
P	<p>... prépare et planifie l'entrée de nouveaux/elles participants/participantes. ... décide si – et si oui, dans quelle mesure – l'unité d'exercice se déroule conformément à la planification détaillée ou si – et si oui, dans quelle mesure – il/elle dévie de celle-ci. ... décide si – et si oui, de quelle manière – il/elle explique, montre ou présente aux différent/e/s participants/participantes ou au groupe certains éléments isolés. ... détermine si l'exécution du mouvement doit être corrigée.</p>
R	<p>... met en œuvre l'unité d'exercice de manière aussi fidèle à la planification que possible et aussi flexible que nécessaire. ... montre les différentes tâches de mouvement de manière adéquate par rapport au groupe cible et donne des instructions pratiques et/ou verbales. ... veille à ce que l'accent soit mis sur les ressources des participants/participantes. ... veille à ce que le plaisir de bouger se fasse sentir et qu'il soit tangible en permanence. ... procède à des corrections verbales ou tactiles ou offre de l'aide en fonction de ses observations. ... veille à la bonne gestion du temps et se concentre sur l'atteinte des objectifs. ... réagit de manière appropriée à des situations dangereuses et intervient de manière adéquate dans le cas de «perturbations» si nécessaire. ... met le/la participants/participantes au centre et ce, surtout en cas de leçons individuelles.</p>
E	<p>... effectue un suivi de l'unité d'exercice. ... documente des observations particulières et des événements importants.</p>

2.5	Mettre en œuvre des offres d'éducation du mouvement destinées à des groupes cibles spécifiques pour des individus ou des groupes
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement met en œuvre des offres individuelles d'éducation du mouvement. Ces offres s'adressent à des groupes cibles particuliers et peuvent se dérouler de manière individuelle ou en petits groupes. Dans le cadre d'offres d'éducation du mouvement, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement peut travailler avec un/e participant/participante de manière individuelle ou «travailler» des thèmes en groupe de manière globale. Souvent, un transfert des contenus d'apprentissage dans le quotidien est souhaité.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... acquiert une vue d'ensemble de la situation actuelle avant ou au début de l'unité d'exercice. ... rappelle les objectifs et mesures individuelles par rapport à chaque participant/participante. ... Observe de près chaque participant/participante pendant l'unité d'éducation du mouvement.</p>
P	<p>... décide si – et si oui, comment – il/elle explique ou présente aux différent/e/s participants/participantes, ou au groupe, des éléments d'éducation du mouvement individuels, si il/elle donne des instructions ou si il/elle effectue l'élément d'éducation du mouvement avec lui/elle. ... décide si l'exécution de l'élément d'éducation du mouvement doit être corrigée.</p>
R	<p>... met en œuvre l'unité d'exercice de manière aussi fidèle à la planification que possible mais aussi flexible que nécessaire. ... montre, présente de manière pratique et/ou édicte verbalement les différentes tâches de mouvement de manière ciblée. ... procède à des corrections verbales et/ou tactiles ou propose de l'aide. ... veille à la bonne gestion du temps et se concentre sur l'atteinte des objectifs. ... réagit de manière adéquate à des situations exigeantes. ... encourage le/la participant/participante de manière individuelle et globale sans perdre de vue l'objectif et/ou le groupe. ... répond aux besoins des participants/participantes en matière d'encouragement et de soutien. ... montre de l'empathie par rapport aux sentiments et aux besoins du/de la participant/participante. ... est conscient/e des spécificités des groupes cibles.</p>
E	<p>... établit un suivi de l'unité d'éducation du mouvement. ... vérifie si les objectifs individuels ont été atteints. ... documente des observations et des événements particuliers.</p>

2.6	Evaluer et consolider les progrès et assurer le transfert dans le quotidien
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement soutient la consolidation et l'assurance des progrès grâce à des méthodes adéquates. Dans ce but, il/elle élabore des formes appropriées d'établissement de bilan pour évaluer les progrès. Il/elle discute des résultats de ces bilans avec les participants/participantés et avec d'autres personnes impliquées dans le cadre de commentaires en retour. Si nécessaire, il/elle fait des recommandations en matière de mouvement qui sont adéquates pour une mise en pratique dans le quotidien.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... consulte la documentation pour se rappeler des objectifs du cours, les objectifs individuels des participants/participantés et des observations actuelles et les adapte ou les complète si cela s'avère nécessaire.</p>
P	<p>... planifie l'établissement du bilan. ... décide si, et si oui, quelle recommandation en mouvement il/elle propose au participant/à la participanté afin de consolider les contenus acquis.</p>
R	<p>... établit un bilan de manière régulière. ... évalue les progrès des participants/participantés et le niveau d'atteinte des objectifs. ... tire des conclusions en vue des démarches ultérieures. ... donne des commentaires en retour aux participants/participantés et mène éventuellement une discussion à laquelle participent, le cas échéant, aussi d'autres spécialistes. ... documente les résultats du bilan et de l'entretien. ... donne des recommandations en matière de mouvement adéquates destinées au quotidien afin de consolider les progrès. ... explique, montre, donne des instructions sur les recommandations et/ou donne des recommandations supplémentaires et/ou fait appel à des spécialistes.</p>
E	<p>... vérifie si les bilans ont été menés de manière correcte et s'ils ont permis d'en tirer des conclusions pertinentes. ... évalue si les conclusions sont/étaient pertinentes et réalisables. ... analyse l'entretien d'évaluation. ... vérifie si le transfert dans le quotidien a pu être réalisé avec succès.</p>

2.7 Analyser et accompagner les processus de groupe	
Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement gère les situations de groupe et soutient les processus de groupe afin de créer la meilleure « ambiance de mouvement » possible. Ce faisant, il/elle tient compte des besoins des différentes personnes et veille à ce que chacune puisse participer et bénéficier le plus possible de l'unité d'exercice.	
<i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... se renseigne sur la situation de groupe à créer. ...se renseigne sur les souhaits, besoins, intérêts, capacités et ressources de chaque participant/participante. ... identifie les humeurs, besoins et motivations des participants/participantes. ... identifie les dynamiques de groupe.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... définit les objectifs, planifie des méthodes adéquates et détermine les différentes étapes pour créer et développer un esprit de groupe.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... dirige et accompagne les situations de groupe et les adapte selon le déroulement et les besoins des participants/participantes de manière flexible et ciblée. ... tient compte des humeurs, des besoins et de la motivation des participants/participantes et adapte, le cas échéant, le déroulement de la séance. ... établit la communication et le contact entre les différentes personnes et favorise l'identité du groupe et le sentiment d'appartenance à celui-ci. ... accompagne l'intégration d'un nouveau membre ou participant/participante avec doigté. ... transmet les règles d'un rapport respectueux entre les participants/participantes. ... réagit de manière adéquate aux dynamiques de groupe. ... agit comme un/e médiateur/médiatrice en cas de conflits entre les participants/participantes.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie si la communication et le contact entre les membres du groupe sont assurés et si l'interaction entre les participants/participantes est possible. ... réfléchit si la forme et la méthodologie choisies pour créer la dynamique de groupe ont été efficaces. ... en tire des conclusions pour décider des étapes ultérieures.

2.8	Procéder à des interventions pédagogiques dans des situations difficiles
<p>Situation Le travail constructif pendant une unité d'exercice peut être «perturbé» par des besoins individuels des participants/participantés, des dynamiques de groupe ou des événements externes L'éducateur/l'éducatrice du mouvement détecte d'éventuelles «perturbations» et tente de les résoudre ou de les minimiser en intervenant de manière adéquate.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... observe en permanence si le déroulement de l'unité d'exercice est possible sans problème. ... est conscient/e de ses propres limites.</p>
P	<p>réagit dans le cas d'une perturbation: ... en évaluant le type de perturbation. ... en choisissant le type d'intervention après avoir décidé que celle-ci est nécessaire.</p>
R	<p>... procède aux interventions décidées avec la rigueur nécessaire. ... communique de manière calme et tout en restant axé/e sur la solution dans des situations difficiles. ... fixe des règles claires et contraignantes. ... associe les participants/participantés au processus de solution. ... cherche du soutien ou des conseils ou encore à échanger avec d'autres spécialistes et/ou personnes de référence sur la manière de procéder.</p>
E	<p>... vérifie si – et si oui, dans quelle mesure – les interventions ont été efficaces et adéquates.</p>

2.9	Conseiller les participants/participantes en fonction de leurs besoins de mouvement et entretenir des contacts avec des personnes de référence.
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement conseille les participants/participantes par rapport à leur développement de mouvement individuel. Il/elle est à l'écoute des demandes et répond aux questions. Dans la mesure où cela est raisonnable – et/ou nécessaire – il/elle répond aussi en dehors des «heures de présence». Il/elle aborde les proches et les personnes de référence avec compréhension et détermination et cherche à créer des relations empreintes de confiance afin de permettre une bonne coopération. Il/elle propose, si nécessaire, des consultations aux proches et aux personnes de référence.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... repère les participants/participantes qui ont besoin de – et/ou souhaitent des –conseils supplémentaires ou de soutien par rapport à leurs besoins de mouvement. ... identifie les situations dans lesquelles il faut associer les proches ou les personnes de référence. ... chercher à gagner une vue d'ensemble sur l'environnement social et le contexte de vie des participants/participantes. ... reconnaît leurs attentes, objectifs et attitudes.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie d'abord si il/elle est en mesure d'offrir le conseil ou le soutien. ... décide, avec le participant/la participante comment – et dans quelle mesure –le conseil ou le soutien doit avoir lieu. ... fixe les objectifs et définit un cadre temporel. ... décide quand et sous quelle forme il/elle entre en discussion avec les proches ou les personnes de référence.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... fournit le conseil et/ou le soutien de manière individuelle et adéquate. ... reçoit des demandes et répond aux questions de manière compétente. ... réfère le participant/la participante à un médecin ou à un autre spécialiste si nécessaire. ... initie et encourage la communication avec les proches et/ou les personnes de référence. ... associe les proches et/ou les personnes de référence de manière ciblée au processus et mène des discussions.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie et évalue avec le participant/la participante concerné/e si – et dans quelle mesure – l'objectif visé par le conseil ou le soutien a été atteint. ... évalue si les proches ou les personnes de référence ont été associés de manière adéquate. ... réfléchit sur sa relation avec les proches et les personnes de référence.

2.10	Réagir de manière adéquate en cas de blessures et dans des situations d'urgence
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement identifie les situations d'urgence et est capable de les évaluer. Il/elle est en mesure d'apporter les premiers secours, surtout dans des situations où une vie est en danger, et de fournir les premiers soins. En cas de blessures, il/elle apporte les premiers secours et veille à ce que les autres participants/participantes soient encadré/e/s.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... identifie immédiatement si des – et si oui, quelles – fonctions vitales sont touchées. ... détecte si le participant/la participante e est blessé/e et si oui, détermine la gravité des blessures.</p>
P	<p>... prend les mesures d'urgence indispensables et sait où se trouve le matériel. ... décide s'il faut faire appel à des collègues et/ou s'il faut s'adresser aux services de premiers secours. ... décide des autres mesures.</p>
R	<p>... installe la personne dans une position sûre et déclenche l'alarme. ... prend – dans des situations d'urgence ou des vies sont en danger – des mesures de soins immédiates jusqu'à l'arrivée d'un médecin. ... soigne les blessures de manière adéquate et s'occupe de la personne blessée. ... continue à s'occuper des autres participants/participantes ou délègue cette tâche à quelqu'un d'autre.</p>
E	<p>... vérifie si les mesures prises ont été efficaces.</p>

Catalogue des ressources du domaine des compétences opérationnelles 2: Préparer et mettre en œuvre des offres d'éducation du mouvement

Pour pouvoir agir de manière compétente dans ce domaine de compétences opérationnelles, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement dispose de connaissances, de compétences et de capacités dans les domaines ou segments suivants:

Ressources liées aux compétences personnelles en matière de mouvement

- *Application de systèmes et de méthodologies de mouvement, rythme, jeu, conception du mouvement, détente et respiration.*
- *Conception de mouvements et de séquences de mouvements.*
- *Utilisation adéquate de musique dans l'enseignement du mouvement.*
- *Utilisation de l'espace et dynamique.*
- *Offres de mouvement axées sur des groupes cibles spécifiques.*
- *Principes et application de thèmes tels que la force, l'endurance, la condition physique et les capacités de coordination.*
- *Théorie du mouvement fonctionnel, capacité de structurer le mouvement en processus individuels.*
- *Compétences techniques ainsi que compétence personnelle de mouvement élargie.*
- *Exécution correcte des mouvements grâce à une excellente technique personnelle.*

Ressources pédagogiques et didactiques

- *Anatomie, pathologie et psychologie.*
- *Psychopathologie et mouvement.*
- *Caractéristiques et besoins spécifiques des différents groupes cibles.*
- *Observation des mouvements et des personnes en mouvement.*
- *Déduction d'objectifs.*
- *Travaux de préparation dans une salle destinée à l'enseignement du mouvement.*
- *Instruction des groupes en mouvement.*
- *Ethique professionnelle.*
- *Limitations physiques et psychiques de certains groupes cibles.*
- *Opportunités de transfert d'un comportement en matière d'activité physique dans le quotidien.*
- *Perturbations, conflits et possibilités d'interventions adéquates.*
- *Situations d'urgence et réactions adéquates.*

Ressources socio-communicatives

- *Compétences sociales.*
- *Communication, commentaires en retour (feedback), gestion d'entretiens.*
- *Processus de groupe.*
- *Stratégies de solution dans des situations conflictuelles.*

Ressources instrumentales

- *Instructions de sécurité et exigences au niveau des matériaux et des salles.*
- *Mener un entretien initial.*
- *Observation et analyse précises d'une situation actuelle et des mouvements effectués par les personnes.*

- *Analyse des mouvements dans le cadre de processus de médiation.*
- *Protection des données, devoir de discrétion et secret professionnel.*

Ressources personnelles

- *Délimitation de son propre rôle.*
- *Capacité de perception et d'observation.*
- *Capacité à gérer les conflits.*

Domaine de compétences 3: Evaluer et documenter le déroulement d'une unité d'exercice

3.1	Etablir un suivi de l'unité d'exercice et la documenter
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement établit systématiquement un suivi des unités d'exercice. D'une part, il/elle documente le déroulement de manière appropriée et conformément aux prescriptions légales et/ou aux directives organisationnelles. La documentation lui sert à lui/elle, aux différent/e/s participants/participantes ainsi qu'à d'autres spécialistes et aux mandants de source d'information et d'assurance qualité.</p> <p>D'autre part, il/elle réfléchit à des événements pertinents, à des décisions et à des actes pédagogiques particuliers, en lien avec</p> <ul style="list-style-type: none"> • la (nouvelle) planification et mise en œuvre de la (même) unité d'exercice. • l'unité d'exercice suivante ou partant de celle-ci. • l'optimisation de la planification et de la réalisation. • son propre développement continu. • 	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... passe en revue et analyse systématiquement les observations faites pendant l'unité d'exercice et les conclusions tirées des évaluations.</p> <p>... identifie les contenus à documenter.</p>
P	<p>... priorise et évalue les informations et les constatations.</p> <p>... prévoit et prépare la documentation dans son quotidien au travail et fait de sorte que tous les documents et formulaires nécessaires soient disponibles.</p>
R	<p>... documente et archive le déroulement de l'unité d'exercice de manière systématique et compréhensible.</p> <p>Et si il/elle procède comme suit pour établir le suivi en cas d'événements particuliers</p> <p>... évalue le degré d'atteinte de l'objectif.</p> <p>... vérifie les objectifs et en déduit des objectifs à moyen terme.</p> <p>... réfléchit à la gestion de la relation avec les participants/participantes.</p> <p>... réfléchit pour déterminer les thèmes à discuter de manière individuelle ou en groupe.</p> <p>... tire des conclusions pour planifier des unités d'exercice futures et en vue du développement personnel.</p> <p>... documente les conclusions sous une forme adéquate.</p>
E	<p>... assure que la documentation est complète, compréhensible et adéquate par rapport à la cible et qu'elle répond aux prescriptions de protection des données en vigueur.</p> <p>... garantit que les documents sont archivés soigneusement et qu'ils sont à disposition des destinataires à tout moment.</p>

3.2	Evaluer chaque unité d'exercice, en déduire des constatations et les intégrer dans l'unité d'exercice suivante
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement encourage les participants/participantes à faire des commentaires en retour (feedback) à différentes occasions et par le biais de divers instruments. Il/elle utilise les commentaires en retour positifs et négatifs pour son développement personnel et pour améliorer les unités d'exercice en permanence.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... s'informe pour connaître les situations dans lesquelles une évaluation «officielle» d'une unité d'exercice est appropriée et/ou nécessaire et sur les instruments qui permettent ce genre d'évaluation. ... vérifie s'il y a un besoin d'évaluation «inofficielle» ou spontanée. ... consulte les documents ayant servi à la planification.</p>
P	<p>Dans le cas d'une évaluation «officielle», il/elle ... la prépare soigneusement et en fonction des prescriptions, des destinataires et de l'objectif visé.</p> <p>Dans le cas d'une évaluation «inofficielle», il/elle: ... vérifie si il/elle l'effectue immédiatement ou si il/elle souhaite la remettre à plus tard. ... décide de la manière dont l'évaluation doit être menée.</p>
R	<p>... procède à l'évaluation. ... l'analyse de manière adéquate et recueille des idées, des suggestions de changements et des propositions de modification. ... déduit des conclusions suite à l'analyse des résultats et les utilise pour déterminer les démarches actuelles et futures. ... documente les conclusions tirées de l'évaluation de manière appropriée.</p>
E	<p>... vérifie si – et dans quelle mesure – l'évaluation et les instruments utilisés pour l'évaluation ont été efficaces. ... évalue la pertinence des résultats.</p>

Catalogue des ressources du domaine des compétences opérationnelles 3: Evaluer et documenter le déroulement d'une unité d'exercice

Pour pouvoir agir de manière compétente dans ce domaine de compétences opérationnelles, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement dispose de connaissances, de compétences et de capacités dans les domaines ou segments suivants:

Ressources pédagogiques et didactiques

- *Protection des données et droits de la personnalité.*
- *Approche didactique et méthodologique.*
- *Phases de développement et d'apprentissage.*
- *Possibilités d'optimisation du processus de transmission.*
- *Analyse du degré d'atteinte des objectifs et de la gestion de la relation.*

Ressources socio-communicatives

- *Capacité d'accepter des critiques.*

Ressources instrumentales

- *Prescriptions légales en matière de documentation.*
- *Formes d'enregistrement des leçons.*
- *Formes et instruments d'évaluation: de la discussion informelle au questionnaire standardisé.*

Ressources personnelles

- *Autocritique.*
- *Autoréflexion.*
- *Compétences personnelles.*
- *Compétences sociales.*
- *Sens des responsabilités.*

Domaine des compétences 4: Développer la compétence en mouvement personnelle et l'identité professionnelle

4.1	Réfléchir sur la compétence en mouvement personnelle et sur les méthodes de mouvement apprises, les analyser et les développer
Situation	
L'éducateur/l'éducatrice du mouvement évalue sa compétence en mouvement de manière réaliste et connaît ses forces et ses faiblesses. Il/elle perfectionne son style personnel dans le but de développer son offre.	
<i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... demande régulièrement des commentaires en retour sur ses compétences en mouvement personnelles à ses supérieurs hiérarchiques ou à ses collègues et est ouvert/e à leurs suggestions. ... perçoit ses propres modèles de mouvement. ... réfléchit sur ses forces, ses faiblesses, ses potentiels et ses souhaits personnels. ... connaît ses propres limites et ressources.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... analyse les commentaires en retour et ses propres perceptions et en déduit des conclusions. ... décide si une formation continue est nécessaire.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... exécute les mouvements de manière consciente et attentive. ... explique les mouvements en fonction de la situation et de la cible, donne des instructions et les montre. ... observe les mouvements des autres attentivement, les analyse et les corrige. ... discute des mouvements de manière précise, en utilisant un langage technique et en fonction de la situation et des destinataires. ... participe régulièrement à des unités d'exercice et à des formations continues. ... cherche, essaie, développe et conçoit en permanence de nouveaux mouvements en vue de son offre de mouvement ou d'une unité d'exercice. ... développe un style personnel d'éducation du mouvement et se spécialise dans un, ou plusieurs domaines, en fonction de son mandat ou de ses intérêts.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... évalue sa compétence en mouvement de manière réaliste et réfléchit sur son style de mouvement personnel.

4.2	Analyser et développer sa propre identité/son propre rôle professionnels
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement a une idée claire de son rôle professionnel et analyse en permanence son attitude ainsi que son comportement dans un contexte professionnel, social et politique. Il/elle intègre les bases d'éthique professionnelle de manière adéquate dans ses actions professionnelles. Il/elle développe son identité professionnelle en tant qu'éducateur/éducatrice du mouvement. Il/elle est conscient/e de ses forces, ses faiblesses et de son effet sur les autres et se comporte de la manière la plus authentique possible.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... garde à l'esprit ses tâches et son mandat. ... identifie et interprète les attentes de tous les participants/participantes et reconnaît les modèles de rôle. ... connaît les possibilités et les limites de sa fonction.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... réfléchit sur sa fonction, sur son attitude, sur son comportement et sur ses possibilités et ses limites. ... analyse ses forces et ses faiblesses. ... en tire des conclusions.
R	<ul style="list-style-type: none"> ...communique de manière claire sur les limites identifiées, sur les conflits de rôle ou sur des attentes au rôle inadéquates. ... développe sa propre identité professionnelle. ... est conscient/e de sa fonction exemplaire en tant qu'éducateur/l'éducatrice du mouvement. ... dispose des ressources nécessaires pour défendre sa position/son identité professionnelle vers l'extérieur.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... réfléchit sur son identité professionnelle, le rôle qu'il/elle joue et sur son impact sur les autres.

4.3	Gérer des situations difficiles et changeantes
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement travaille dans des conditions professionnelles difficiles et changeantes. Il/elle les anticipe et prend des mesures adéquates pour affronter des situations pesantes et difficiles afin de les gérer de manière optimale et de maintenir son intégrité physique et psychique.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... identifie les situations difficiles et pesantes. ... évalue ses besoins, sa performance et les ressources à sa disposition et connaît sa marge de manœuvre. ... se renseigne si nécessaire, au préalable, sur les mesures possibles de promotion de la santé.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... évalue la situation et identifie le besoin d'action. ... fixe des priorités. ... prévoit, dans des situations difficiles, des mesures complémentaires ou de soutien, tant sur le plan préventif que de la gestion. ... délègue et/ou clarifie si il/elle peut être soutenu par l'équipe ou des personnes externes à l'équipe ou par d'autres spécialistes au cas où il/elle serait surmené/e.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... met en œuvre les mesures planifiées de prévention, de gestion et de suivi en cas de situations difficiles de manière autonome et ciblée. ... demande de l'aide si nécessaire.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... évalue l'efficacité des mesures appliquées et en tire des conséquences.

Catalogue des ressources du domaine des compétences opérationnelles 4: Développer la compétence en mouvement personnelle et l'identité professionnelle

Pour pouvoir agir de manière compétente dans ce domaine de compétences opérationnelles, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement dispose de connaissances, de compétences et de capacités dans les domaines ou segments suivants:

Ressources pédagogiques et didactiques

- *Utilisation et transmission correctes de la technique du mouvement acquise, de différentes méthodes et systèmes de mouvement expérimentés, de méthodes de respiration et de détente ainsi que de l'utilisation de musique.*
- *Connaissances en mouvement approfondies.*
- *Capacité d'adaptation du niveau de la compétence en mouvement personnelle aux compétences des participants/participantes.*
- *Mesures pour garder à jour son répertoire de mouvement personnel.*

Ressources pédagogiques et didactiques

- *Ethique professionnelle.*
- *Recherche de possibilités de travail et de stratégies de solution au niveau du mouvement.*
- *Gestion de situations difficiles.*

Ressources instrumentales

- *Instruments de commentaires en retour (feedback) et d'évaluation.*
- *Méthodes de mouvement adaptées au développement personnel.*
- *Protection des données.*
- *Outils de réflexion et de développement continu.*
- *Interlocuteurs offrant du soutien dans le cadre professionnel et privé.*

Ressources personnelles

- *Compréhension personnelle du rôle et attentes possibles.*
- *Connaissance de soi.*
- *Évaluation de ses possibilités et de ses limites personnelles.*
- *Gestion de son énergie et de sa force personnelle.*
- *Bilan et déduction de ses propres capacités et de son développement personnel.*

Domaine de compétences 5: Travailler dans un environnement professionnel

5.1	Communiquer au sein de l'équipe interdisciplinaire et collaborer avec d'autres spécialistes
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement travaille de manière efficace, ciblée et coopérative au sein d'une équipe intra-/interdisciplinaire ou avec d'autres spécialistes. Il/elle communique de manière transparente, respectueuse et adéquate par rapport à la situation et aux destinataires. Il/elle se prépare aux séances et aux réunions, y participe de manière active et constructive et présente ses contributions thématiques de manière claire et compréhensible en utilisant un langage technique adéquat.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... est conscient/e de son rôle professionnel et de ses propres compétences. ... se rend compte si une situation nécessite une coopération avec d'autres spécialistes et/ou des centres spécialisés. ... se renseigne sur des centres spécialisés et/ou des spécialistes qui entrent en ligne de compte en vue d'une collaboration professionnelle pour mener à bien un mandat. ... se renseigne sur le mandat, les conditions-cadres et la situation actuelle en vue d'une séance ou d'une discussion.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... choisit les spécialistes associés à la réalisation du mandat. ... planifie et prépare une séance si il/elle dirige la séance. ... se prépare de manière adéquate à la réunion/discussion. ... apporte des contributions actives et pertinentes à la réunion/la discussion et contribue ainsi à sa réussite.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... apporte sa contribution en collaboration avec d'autres spécialistes. ... participe de manière active, constructive et coopérative. ... contribue à cette collaboration avec sa vision de l'éducation du mouvement. ... apprécie les contributions des autres spécialistes de manière appropriée. ... structure et anime la séance si c'est lui/elle qui la dirige.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... réfléchit si la communication et la collaboration ont été adéquates, ciblées et efficaces. ... réfléchit si il/elle a pu apporter sa contribution à la hauteur de son rôle professionnel et de ses compétences. ... réfléchit si sa manière de diriger la séance a été efficace.

5.2 Agir en tant qu'indépendant/indépendante	
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement connaît la situation actuelle sur le marché du travail par rapport à son métier. Il/elle sait se positionner dans son environnement professionnel de manière ciblée et selon la situation – que ce soit dans le contexte d'un travail en tant qu'employé/e ou d'une activité indépendante.</p> <p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... observe et suit le développement du marché du travail et les tendances sociales et procède à des analyses de marché régulières. ... réfléchit sur sa situation professionnelle et privée ainsi que sur ses points forts, ses faiblesses, ses potentiels et ses désirs. ... s'informe sur la situation financière. ... vérifie régulièrement son infrastructure, son matériel et ses outils par rapport à la sécurité et à l'actualité en cas d'activité indépendante.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... compare son offre de mouvement, ses besoins, ses désirs et son potentiel avec ceux du marché. ... décide d'adapter son offre et, le cas échéant, de suivre une formation continue. <p>En cas d'activité indépendante, il/elle...</p> <ul style="list-style-type: none"> ... élabore régulièrement un budget. ... réfléchit à des investissements éventuels. ... planifie des mesures publicitaires.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... saisit des offres de formation continue et assure le transfert des connaissances acquises dans son activité professionnelle. ... effectue des tâches administratives conformément aux directives légales. ... assure le flux d'information et répond aux questions de manière compétente. ... organise les remplacements en temps voulu. ... conseille des personnes intéressées dans le choix de l'offre et constitue lentement une base de clients. ... informe ses nouveaux collègues sur les spécificités du lieu de travail et les familiarise avec leur domaine d'activités. <p>en cas d'activité indépendante, il/elle...</p> <ul style="list-style-type: none"> ... adapte ses offres de mouvement en fonction des besoins des parties prenantes et élabore, si nécessaire, une offre indépendante. ... se positionne avec une offre de mouvement individuelle sur le marché. ... conclut des assurances sociales ainsi que des assurances accident et de responsabilité civile. ... tient une comptabilité simple. ... effectue des investissements nécessaires et pertinents. ... met en œuvre des mesures publicitaires. ... s'adresse à des spécialistes si il/elle a besoin de soutien.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie si les activités effectuées ont donné le résultat escompté.

5.3	Elaborer et entretenir un réseau
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement est conscient/e de l'importance et des avantages d'un réseau personnel et/ou professionnel. Il/elle se constitue un réseau en échangeant avec ses client/clientes, d'autres spécialistes, des centres spécialisés et des organisations de son environnement professionnel et l'entretient.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... réfléchit sur l'état de son réseau professionnel. ... s'informe à propos d'autres spécialistes, centres spécialisés et organisations et réfléchit comment les contacter pour élargir son réseau. ... réfléchit comment il/elle peut entretenir le réseau constitué.</p>
P	<p>... planifie la prise de contact et l'entretien de contacts avec les clients/clientes, d'autres spécialistes ainsi que des organisations et des centres spécialisés.</p>
R	<p>... constitue un réseau professionnel de manière ciblée et consciente et l'entretient régulièrement. ... contacte régulièrement, et de manière ciblée, les clients/clientes (potentiels/les), d'autres spécialistes ainsi que des organisations et des services spécialisés, entretient ses contacts et les renforce.</p>
E	<p>... vérifie de temps en temps si il/elle est satisfait/e du réseau constitué et entretenu et s'il lui y apporte une plus-value.</p>

Catalogue des ressources du domaine des compétences opérationnelles 5: Travailler dans un environnement professionnel

Pour pouvoir agir de manière compétente dans ce domaine de compétences opérationnelles, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement dispose de connaissances, de compétences et de capacités dans les domaines ou les segments suivants:

Ressources de la compétence en mouvement personnelle

- *Compétences en mouvement dans le domaine spécialisé.*
- *Théorie du mouvement.*

Ressources pédagogiques et didactiques

- *Education du mouvement.*
- *Structure des organisations dans l'environnement professionnel.*
- *Faire des déclarations compétentes fondées sur la base d'une évaluation réaliste de l'évolution du mouvement.*

Ressources socio-communicatives

- *Communication transparente et fiable.*
- *Argumentation.*

Ressources instrumentales

- *Vastes connaissances du langage technique.*
- *«Outils de communication»/formes de coopération pour les séances et les discussions.*
- *Formes de travail indépendant et de travail comme employé/employée dans différents champs professionnels.*
- *Marché du travail et évolutions possibles.*
- *Comptabilité de base.*
- *Marketing et mesures publicitaires.*
- *Bases juridiques.*
- *Administration efficace.*
- *Centres spécialisés, spécialistes et organisations de l'environnement professionnel.*
- *Techniques d'animation et de présentation.*
- *Formes d'entretien du réseau.*
- *Techniques et formes de communication.*

Ressources personnelles

- *Identité et rôle professionnels.*
- *Entretien des relations.*
- *Communication respectueuse.*
- *Autogestion.*
- *Action responsable.*

Domaine des compétences 6: Assumer des tâches et des responsabilités de direction

6.1	Assumer la direction d'un domaine
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement dirige le domaine du mouvement en collaboration avec les collaborateurs/collaboratrices de l'équipe et les autres personnes ou services mandatés. Ce faisant, il/elle tient compte des conditions-cadres générales de l'institution.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... se renseigne sur le mandat, le positionnement et les conditions-cadres générales de l'institution. ... s'informe sur les stratégies et les finances de l'institution. ... clarifie son mandat au sein de l'institution et est conscient/e de ce qu'on attend de lui/d'elle en tant que dirigeant/e. ... clarifie les besoins des collaborateurs/collaboratrices et des clients/clientes au sein de l'institution.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... définit des processus de qualité et de développement au sein d'un domaine et prépare des étapes appropriées de manière minutieuse et autonome. ... conçoit un concept du domaine du mouvement en tenant compte des besoins des collaborateurs/collaboratrices et des clients/clientes et des conditions-cadres. ... décide de projets et des offres à intégrer dans la planification annuelle.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... fait avancer la mise en œuvre des processus de qualité et de développement. ... met en œuvre le concept en collaboration avec les collaborateurs/collaboratrices de l'institution ainsi que les personnes et/ou les services impliqués en tenant compte des conditions-cadres organisationnelles et économiques. ... assure la mise en œuvre des planifications annuelles et des offres qui y sont liées. ... assume les tâches de coordination, de délégation et de surveillance techniques.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie régulièrement les processus de qualité et de développement. ... évalue la mise en œuvre et l'efficacité du concept élaboré. ... évalue régulièrement la mise en œuvre des planifications annuelles et des offres et procède, si nécessaire, à des adaptations. ... réfléchit à son rôle de dirigeant/e et à sa conception de direction.

6.2	Assumer la direction d'une équipe
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement assume la direction d'une équipe dans son domaine, respectivement dans son entreprise dédiée au mouvement.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... comprend et assume son rôle en tant que supérieur/e hiérarchique. ... obtient un aperçu des tâches à effectuer et des disponibilités des membres de l'équipe. ... obtient une vue d'ensemble des besoins et des ressources de son équipe. ... observe les dynamiques et les processus d'équipe et décide si il/elle doit intervenir.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... planifie et coordonne les tâches de l'équipe sur la base du concept d'éducation du mouvement et de l'organisation interne. ... élabore les plans d'affectation en tenant compte des besoins, des ressources et des disponibilités des membres de l'équipe. ... planifie et organise des réunions. ... planifie des mesures de développement du personnel et de l'équipe.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... délègue les tâches et informe/instruit les membres de l'équipe concernés en conséquence. ... accompagne les membres de l'équipe de manière professionnelle. ... organise et dirige des réunions. ... encourage des processus d'équipe de manière ciblée, soutient le développement de dynamiques de groupe positives et contribue de cette manière au développement de l'esprit d'équipe. ... soutient la formation et la formation continue des membres de l'équipe. ...représente l'équipe à l'intérieur de l'institution. ...assure la collaboration avec les échelons hiérarchiques supérieurs.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... surveille l'exécution des tâches et en assure la qualité. ... échange avec l'équipe par rapport à la collaboration, la satisfaction et l'efficacité. ... réfléchit à son comportement et à la direction de l'équipe.

6.3	Assurer l'administration du personnel
<p>Situation Dans son centre de mouvement, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement est responsable d'établir et de produire les pièces justificatives et les relevés prescrits par la loi pour ses collaborateurs/collaboratrices.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<p>... connaît les assurances sociales, leurs normes et leurs exigences. ... connaît d'autres offices liés aux domaines du mouvement et de la musique ainsi que les taxes et redevances qui y sont liées.</p>
P	<p>... conçoit/se procure un système pour assurer l'élaboration des fiches de salaire, des décomptes de salaire ainsi que des décomptes avec les assurances sociales. ... planifie et prépare les taxes et les redevances dans son équipe.</p>
R	<p>... prépare les déclarations périodiques destinées aux assurances sociales et aux assurances du personnel. ... établit la liste des taxes et des redevances liées au domaine du mouvement et à son équipe et les soumet aux autorités.</p>
E	<p>... surveille l'exécution correcte des tâches administratives. ...vérifie la mise en œuvre des décisions prises.</p>

6.4	Diriger des projets interdisciplinaires
<p>Situation L'éducateur/l'éducatrice du mouvement initie et dirige différents projets. Il/elle est responsable de la planification, de la coordination, de la mise en œuvre et de l'évaluation de chaque projet. Il/elle associe toutes les personnes impliquées activement dans le processus de travail et assure le flux d'informations.</p>	
<p><i>L'éducateur/l'éducatrice du mouvement agit de manière compétente dans cette situation si il/elle...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... s'informe sur le mandat et sur les objectifs du projet. ... vérifie les ressources matérielles, financières et personnelles à disposition. ... récolte toutes les informations supplémentaires nécessaires pour commencer le projet.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... décide de l'approche adéquate par rapport au projet. ... planifie chaque étape du projet. ... décide de l'échéancier du projet. ... détermine les compétences et les ressources nécessaires au projet.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... répartit les tâches entre les différents acteurs impliqués dans le projet selon leurs compétences. ... applique une méthodologie professionnelle pour mettre en œuvre le projet. ... assure le soutien et la collaboration de tous les participants/participantes. ... compare régulièrement l'avancement du projet avec sa planification adapte les différentes étapes du projet à l'échéancier. ... informe régulièrement les mandants/mandantes sur le déroulement du projet.
E	<ul style="list-style-type: none"> ... vérifie si le projet mené a atteint les objectifs fixés. ... vérifie si les ressources utilisées pour le projet étaient suffisantes. ... propose des adaptations nécessaires de la démarche ainsi que des ressources si nécessaire. ... évalue le rôle et l'association de toutes les parties impliquées au projet. ... vérifie si la communication des résultats du projet et les conclusions étaient adéquates. ... évalue la contribution qu'il/elle a apportée au projet.

Catalogue des ressources liées au domaine des compétences opérationnelles 6: Assumer des tâches et des responsabilités de dirigeant/e

Pour pouvoir agir de manière compétente dans ce domaine de compétences opérationnelles, l'éducateur/l'éducatrice du mouvement dispose de connaissances, de compétences et de capacités dans les domaines ou segments suivants:

Ressources de la compétence en mouvement personnelle

- *Compétence en mouvement dans son domaine de spécialisation.*
- *Théorie du mouvement.*

Ressources pédagogiques et techniques

- *Education du mouvement.*
- *Structure des organisations dans son champ de travail.*
- *Conception d'un projet de mouvement avec les participants/participantes sur la base d'une évaluation réaliste du développement en mouvement.*
- *Direction de processus de conception.*

Ressources socio-communicatives

- *Communication transparente et fiable.*
- *Argumentation.*
- *Formes de coopération.*

Ressources instrumentales

- *Gestion de projet.*
- *Bases légales.*
- *Administration efficace.*
- *Techniques de modération et de présentation.*
- *Techniques et formes de communication.*
- *Gestion du personnel.*
- *Direction des réunions et prise des procès-verbaux*
- *Développement de l'esprit d'équipe.*
- *Assurances sociales et du personnel.*
- *Taxes obligatoires dans le champ professionnel.*

Ressources personnelles

- *Rôle et fonction de direction.*
- *Communication respectueuse.*
- *Autogestion.*
- *Actes autonomes et responsables.*

3 Admission

3.1 Conditions d'admission

Admission à la formation avec un certificat fédéral de capacité (CFC) dans le domaine correspondant aux études

Les conditions d'admission suivantes doivent être remplies:

- a) Formation professionnelle initiale d'assistant/d'assistante en promotion de l'activité physique et de la santé avec certificat fédéral de capacité (CFC) ou formation professionnelle initiale de danseur/danseuse interprète avec certificat fédéral de capacité (CFC) ou un autre diplôme au moins équivalent et
- b) Réussite de la procédure d'admission du prestataire de la formation.

La formation comprend, dans ce cas, au moins 3'600 heures de formation.

Admission avec un autre diplôme du degré secondaire II

Les conditions d'admission suivantes doivent être remplies:

- a) Certificat fédéral de capacité (CFC), certificat de maturité gymnasiale suisse, certificat fédéral d'une Ecole de culture générale (ECG) ou tout autre diplôme au moins équivalent et
- b) Réussite de la procédure d'admission du prestataire de la formation.

La formation comprend, dans ce cas, au moins 5'400 heures de formation.

3.2 Prise en compte des acquis

Des compétences professionnelles/théoriques acquises préalablement sont dûment prises en compte. Les directives suivantes s'appliquent:

Prise en compte d'un brevet ou d'un diplôme fédéral adéquat

Pour un brevet ou un diplôme fédéral adéquat, un maximum de 900 heures de formation est pris en compte. Toutefois, la formation comprend au moins 2'700 heures de formation et la procédure de qualification finale selon le chapitre 5.2.

Est considéré comme brevet approprié:

- Spécialiste en promotion de l'activité physique et de la santé avec brevet fédéral.

Sont considérés comme diplômes appropriés:

- Expert/Experte en promotion de l'activité physique et de la santé avec diplôme fédéral.
- Danseur/Danseuse interprète avec diplôme d'une Ecole supérieure (ES).

Prise en compte d'un autre titre ou d'autres compétences acquises

Des compétences professionnelles/théoriques acquises préalablement sont prises en compte par le prestataire de la formation pour autant que le/la candidat/e puisse les prouver. Les prestataires de la formation décident sur la base du dossier fourni du nombre d'heures de formation prises en compte. Le maximum d'heures de formation pouvant être pris en compte est de 900. Toutefois, la formation comprend au moins 2'700 heures de formation et suit la procédure de qualification finale selon le chapitre 5.2.

Celui/celle qui a terminé avec succès la formation d'éducateur/d'éducatrice du mouvement Niveau 3, BGB est considéré/e comme une personne disposant de compétences élargies. Il/elle est admis/e directement à la procédure de qualification finale selon le chapitre 5.2.

3.3 Procédure d'admission

Les prestataires de la formation organisent une procédure d'admission qui sert à évaluer les conditions permettant de réussir la formation. C'est eux qui décident de l'admission du/de la candidate à la formation offerte par leur école.

Tous/toutes les candidats/candidates doivent passer par la procédure d'admission. Ceux-ci/celles-ci sont tenu/e/s de fournir un dossier. Les candidats/candidates dont le casier judiciaire comporte une condamnation pour des actes incompatibles avec l'exercice de la profession ou ceux/celles concerné/e/s par une procédure en cours à leur rencontre ne peuvent pas être admis/e/s à la formation.

La décision d'admission est prise sur la base de la procédure admission. Celle-ci est composée d'un examen d'admission qui comprend une partie pratique en mouvement et un entretien d'admission.

Les prestataires de la formation prennent leur décision sur la base des critères suivants:

Conditions personnelles

- Présence et concentration
- Persévérance
- Imagination
- Compréhension
- Créativité
- Comportement sous stress
- Capacité d'accepter des critiques, ouverture et tolérance
- Auto-évaluation
- Etat physique et psychique
- Motivation professionnelle et motivation pour l'apprentissage

Conditions sociales

- Disposition au dialogue
- Capacité d'interaction
- Capacité d'adaptation
- Capacité d'imitation

Conditions techniques

- Talent au niveau du mouvement, expression physique et sensibilité au mouvement
- Posture, énergétique et tension du corps
- Dynamique
- Expression corporelle créative
- Capacité de coordination
- Endurance
- Réaction
- Sens du rythme, capacité rythmique et de «rythmisation»
- Conscience de l'espace

4 Organisation de la formation

4.1 Formes des formations proposées

Les filières de formation dans l'éducation du mouvement sont généralement proposées sous forme de formation scolaire théorique combinée à des stages pratiques intégrés. Ces derniers sont généralement accompagnés par un/e formateur/formatrice pratique (cf. chapitre 4.3).

Formation scolaire et stages pratiques

Cette forme d'offre comprend aussi bien des éléments théoriques que pratiques. L'enseignement scolaire est divisé en sous-secteurs d'enseignement de fondements théoriques, pratiques (enseignement du mouvement) ainsi que de transfert dans la pratique professionnelle.

Quant à la formation pratique, c'est le prestataire de la formation qui est responsable du choix et de la surveillance du/des stages. Une activité professionnelle pertinente d'au moins 50% exercée en parallèle est considérée comme un stage.

Domaines de formation et répartition des heures

(Les heures de formation sont réparties comme suit entre les différentes composantes pédagogiques:)

Composantes pédagogiques	Avec CFC correspondant	Sans CFC correspondant
	heures de formation	heures de formation
Études de contact (données/conduites par le prestataire de la formation: enseignement du mouvement, théorie, transfert dans la pratique professionnelle, travail en groupe, analyse de la pratique et/ou supervision, etc.).	1'600	2'400
Apprentissage autonome (de contenus d'apprentissage, travail d'approfondissement, préparation d'examen).	580	1'220
Travail de diplôme	300	300
Contrôle d'apprentissage et procédure de qualification	400	400
Stage accompagné (activité professionnelle pertinente accompagnée d'au moins 50% ou stage accompagné).	720	1'080
Total	3'600	5'400

4.2 Composantes scolaires et durée

Le plan d'études est fondé sur toutes les compétences décrites dans le profil professionnel. Les composantes de formation scolaires comprennent des unités d'enseignement/d'apprentissage théoriques, des unités d'enseignement/d'apprentissage pratiques (par ex., des heures de contact en mouvement) ainsi que le transfert dans la pratique professionnelle. Ces trois groupes d'unités d'enseignement/d'apprentissage constituent un ensemble et assurent l'acquisition et l'approfondissement des compétences professionnelles et la constitution des ressources nécessaires à cette fin.

Le prestataire de la formation décide de la répartition temporelle de la composante de formation «Enseignement en salle de classe» afin d'atteindre le nombre d'heures de formation requis. Pour ce faire, le prestataire de la formation se fonde sur la pondération du tableau ci-dessous:

Domaines de compétences opérationnelles	%	Heures de formation pour personnes avec CFC correspondant	Heures de formation pour personnes sans CFC correspondant
Domaine de compétences opérationnelles 1 Développer et planifier des concepts d'éducation du mouvement	30%	480	720
Domaine de compétences opérationnelles 2 Préparer et mettre en œuvre des unités d'exercice	50%	800	1'200
Domaine de compétences opérationnelles 3 Evaluer et documenter le déroulement d'une unité d'exercice	4%	64	96
Domaine de compétences opérationnelles 4 Développer la compétence en mouvement personnelle et l'identité professionnelle	3%	48	72
Domaine de compétences opérationnelles 5 Travailler dans un environnement professionnel	6%	96	144
Domaine de compétences opérationnelles 6 Assumer des tâches et des responsabilités de direction	7%	112	168
Total	100%	1'600	2'400

4.3 Coordination des composantes de formation scolaires et pratiques

Le prestataire de la formation assume l'entière responsabilité de la formation. Il est responsable de la coordination des composantes de formation scolaires et pratiques et il garantit que l'ensemble des compétences définies dans le plan d'études cadre soient transmises au cours de l'enseignement scolaire et pratique.

Exigences posées au prestataire de la formation

Le prestataire de la formation dispose d'un concept de formation et d'un plan d'études présentant la coordination des composantes de formation scolaires et pratiques. Il gère la procédure de promotion et de qualification et édicte un règlement d'études. En outre, il veille à ce que le concept de formation, y compris le plan d'études et l'enseignement, soient adaptés en permanence aux développements scientifiques, économiques, techniques, sociaux, méthodologiques et didactiques du champ professionnel.

De plus, il définit de manière détaillée les exigences par rapport au stage pratique. Cette définition comprend les exigences posées à l'institution accueillant le/la stagiaire pour effectuer son stage pratique, aux spécialistes qui encadrent les étudiants/étudiantes, à l'activité d'éducation du mouvement et à l'accompagnement des étudiants/étudiantes.

Le prestataire de la formation est responsable du choix et de la surveillance de l'institution au sein de laquelle le stage pratique se déroule.

Exigences posées aux institutions accueillant les stagiaires pour effectuer leur stage pratique et responsabilité de ces organismes

L'institution/les institutions accueillant les stagiaires pour qu'ils/elles y effectuent leur stage pratique, doit/doivent satisfaire aux exigences suivantes:

- Elles disposent des ressources personnelles et structurelles nécessaires pour offrir une formation adéquate.
- Elles disposent d'un concept de formation pour accompagner et encadrer les étudiants/étudiantes.
- Elles nomment des accompagnateurs/accompagnatrices des stagiaires qui sont responsables de leur formation. Ceux/celles-ci sont au bénéfice d'une pratique professionnelle d'au moins deux ans en éducation du mouvement.

5 Procédure de promotion et de qualification

La procédure de qualification sert à déterminer si les objectifs spécifiés par le plan d'études cadre sont atteints. Les prestataires de la formation fixent, par ailleurs, les dispositions suivantes dans un règlement de promotion et d'examen.

5.1 Procédure de promotion

Les progrès d'apprentissage et les performances des étudiants/étudiantes sont vérifiés périodiquement. Les évaluations sont fondées sur des critères compréhensibles qui sont définis et communiqués préalablement. Les prestataires de la formation organisent au moins deux promotions au cours de la formation. Une promotion comprend aussi bien les performances dans le cadre des composantes de formation scolaires que pratiques. Les prestations d'apprentissage au cours d'une année de formation sont déterminantes pour être admis/e l'année suivante. La promotion comprend aussi bien les performances scolaires (théorie, pratique et transfert) que les domaines de formation pratique. En outre, une présence obligatoire minimale doit être respectée.

5.2 Procédure de qualification – examen de diplôme

La filiale de formation s'achève par une procédure de qualification. Dans le cadre de la procédure de qualification finale, les étudiants/étudiantes montrent qu'ils/elles ont acquis toutes les compétences décrites dans le profil professionnel (cf. chapitre 2).

Conditions d'admission

Les étudiants/étudiantes sont admis/e/s à la procédure de qualification finale pour autant qu'ils/elles aient réussi les domaines de formation scolaire et pratique conformément au règlement d'études du prestataire de la formation.

Responsabilités

Le prestataire de la formation est responsable de l'organisation et du déroulement corrects de la procédure de qualification finale. Il détermine les exigences ainsi que les compétences à évaluer par tranche d'examen, clarifie la collaboration avec l'institution de formation pratique et prend des décisions portant sur la qualification.

Le prestataire de la formation est responsable de la nomination des experts/expertes aux examens de la partie d'examen scolaire. Les experts/expertes sont aussi bien des enseignants/enseignantes du prestataire de la formation que des praticiens/praticiennes expérimenté/e/s. L'indépendance des experts/expertes est garantie. Le cas échéant, l'organisation suisse du monde du travail (OrTra) peut recommander des experts/expertes.

Contenu

Au cours de la procédure de qualification finale, toutes les compétences décrites dans le profil professionnel sont examinées.

Parties d'examen

La procédure de qualification finale comprend au moins:

- Un travail de diplôme ou de projet axé sur la pratique avec présentation et discussion technique.
- La mise en œuvre d'une unité d'exercice, y compris la préparation et le suivi.
- Un examen pratique concernant la compétence personnelle de mouvement.
- Un examen pratique en mesures d'éducation du mouvement.

Travail de diplôme ou de projet axé sur la pratique avec présentation et discussion technique

Le travail de diplôme ou de projet doit être axé sur une question (question directrice) du domaine de travail de l'éducation du mouvement ou d'un domaine apparenté et comprendre une partie théorique et pratique. Le travail doit être clairement en relation avec le travail d'éducation du mouvement.

Les étudiants/étudiantes sont accompagné/e/s au cours de l'élaboration de leur travail de diplôme ou de projet. Après la remise du travail, une présentation aura lieu, suivie d'une discussion technique. A la fin, le travail de diplôme, la présentation et la discussion technique seront évalués par un/e enseignant/e de l'école et par un/e expert/experte du domaine professionnel.

Mise en œuvre d'une unité d'exercice, y compris la préparation et le suivi

Dans cette partie d'examen, c'est l'enseignement du mouvement au groupe cible qui est examiné. Les critères d'évaluation sont les réflexions méthodologiques et didactiques, les aspects psychologiques et pédagogiques du travail du mouvement ainsi que le langage utilisé et la prestance. Au cours de la discussion technique, à l'issue de la partie d'examen pratique, la capacité d'autoréflexion est vérifiée.

Examen pratique concernant la compétence personnelle en mouvement

Cette partie d'examen est composée de plusieurs éléments. Au cours des examens pratiques, la compétence de mouvement personnelle est évaluée selon les critères d'évaluation du prestataire de la formation. Les examens pratiques peuvent comprendre des parties orales et écrites.

Examen pratique en mesures d'éducation du mouvement

Les mesures d'éducation du mouvement sont examinées à l'aide d'exemples de cas pratiques. Cette partie d'examen comprend, en outre, des questions orales portant sur l'approche.

Evaluation et pondération

Les critères d'évaluation et une éventuelle pondération de l'évaluation sont déterminés par le prestataire de la formation.

La formation est considérée comme terminée avec succès lorsque chaque partie d'examen de la procédure de qualification finale est jugé au moins suffisante.

Modalités de répétition

Tous les éléments d'examen auxquels le/la candidat/candidate a échoué lors de la procédure de qualification finale peuvent être répétés deux fois.

Si la répétition d'un ou de plusieurs éléments est une troisième fois insuffisante, le/la candidat/candidate est considéré/e comme ayant définitivement échoué à la procédure de qualification finale.

Diplôme

Le diplôme est décerné si l'étudiant/l'étudiante a réussi la procédure de qualification finale. En plus du diplôme, le prestataire de la formation décerne une attestation de diplôme de la formation effectuée ainsi que le supplément au diplôme délivré par le SEFRI.

6 Titre professionnel

Le titre protégé suivant est décerné:

En allemand:

Dipl. Bewegungspädagogin HF / dipl. Bewegungspädagoge HF

En français:

Éducatrice du mouvement diplômée ES / Éducateur du mouvement diplômé ES

En italien:

Educatrice del movimento dipl. SSS / Educatore del movimento dipl. SSS

Traduction anglaise du titre professionnel:

Movement Educator Advanced Federal Diploma of Higher Education

Entrée en vigueur

Le présent plan d'études cadre entre en vigueur à la date de son approbation par le SEFRI.

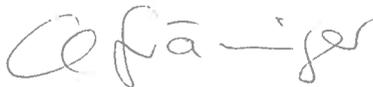
7 Publication

Pour l'organe responsable

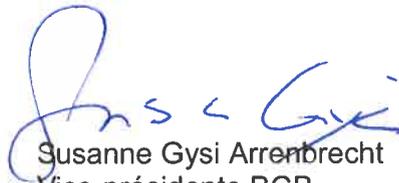
Zurich, le 18.5.2021

BGB Schweiz

Association professionnelle pour la santé et le mouvement



Christine Grämiger
Présidente BGB

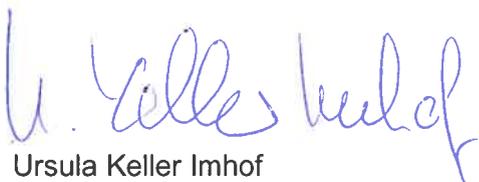


Susanne Gysi Arrenbrecht
Vice-présidente BGB

Bâle, le 10.5.2021

HWS

Huber Widemann Schule Basel



Ursula Keller Imhof
Directrice de l'école
Bewegung und Gesundheit HWS



Johannes Maurovits
Chef d'entreprise HWS

Berne, le 22.5.2021

OrTra Activité physique et santé

Association suisse des professions du mouvement



Claude Ammann
Coprésident OdA BuG



Roland Steiner
Gérant et
Membre du comité directeur OdA BuG

Le présent plan d'études cadre est approuvé:

Berne, le 17. Juni 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

8 Annexe

8.1 Système éducatif suisse

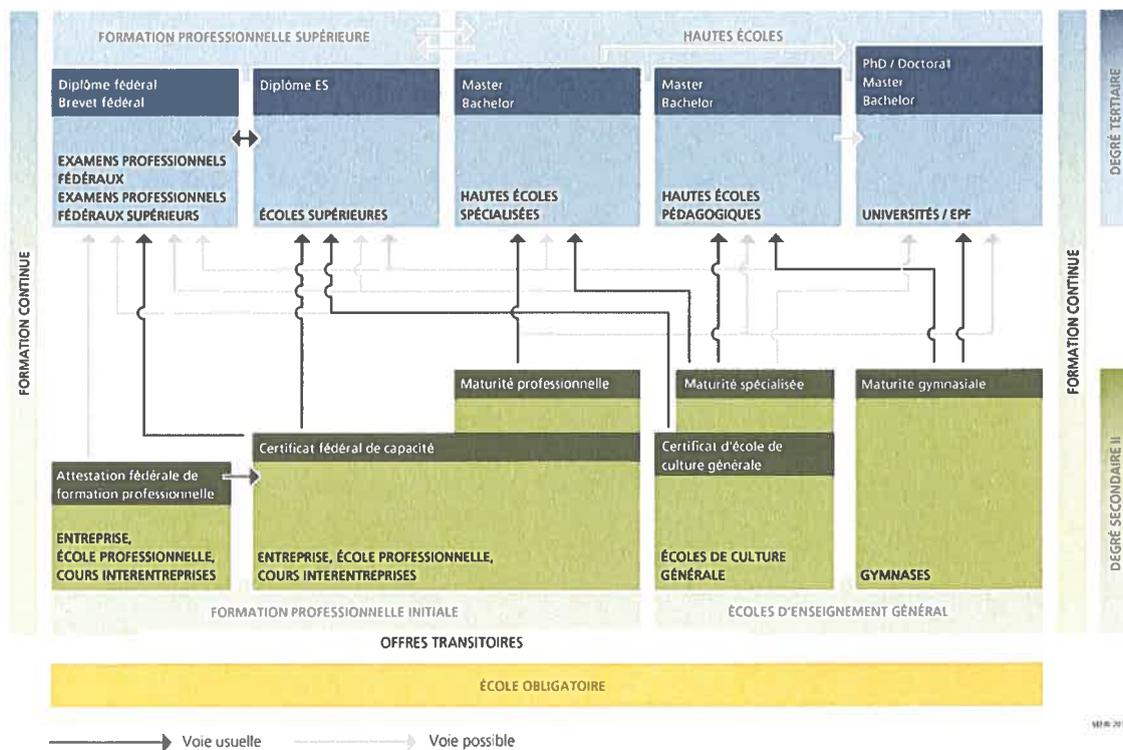


Figure 2 : Système de formation du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI 2019)

8.2 Description du modèle IPRE

La description des compétences opérationnelles est fondée sur le modèle d'action IPRE. Les termes utilisés dans le cadre de ce modèle (s'Informer – Planifier – Réaliser – Evaluer) sont expliqués ci-après.

Compétences:

Il existe différentes définitions de la notion de compétence. C'est pourquoi il est nécessaire d'expliquer ce que l'on entend par «compétence» dans le cadre du modèle d'action IPRE. Nous nous appuyons ici sur la définition de l'auteur Guy LeBoterf (1995 ou 2000)¹, qui explique le terme comme suit: Par «compétence», on entend *la capacité d'une personne acquise au cours d'une mesure de formation ou ailleurs, qui lui permet d'organiser et d'utiliser ses ressources afin d'atteindre un objectif spécifique dans une situation d'application et un contexte donnés. Celui qui est compétent, est en mesure de maîtriser avec succès des situations d'application.*

Dans ce contexte, il s'agit de décrire, par le biais d'un profil de compétences, les situations qu'un/e spécialiste doit pouvoir gérer ainsi que les actions professionnelles à effectuer dans des situations de travail. Celles-ci sont décrites à l'aide d'un modèle général des actions humaines.

Situations de travail:

- **Tâches** (ensemble de tâches) qu'une personne peut **effectuer de manière autonome**, pour autant qu'elle dispose d'un titre approprié.
- Moments du quotidien professionnel perçus par tous les expert/e/s pratiques comme une **unité thématique et temporelle**.
- Tâches considérées comme importantes, typiques, **représentatives**, pertinentes et **porteuses de sens**.
- Tâches d'écrites de manière relativement abstraite.

Cycle d'action complet (IPRE):

Le cycle d'action complet (IPRE) est fortement simplifié et structuré en quatre étapes. La gestion réussie d'une situation de travail est décrite à l'aide du modèle IPRE:

1. (S') Informer: Il s'agit de recueillir des informations pertinentes pour planifier et réaliser l'action en tenant compte des conditions-cadres.
2. Planifier/Décider: Sur la base des informations collectées, les étapes ultérieures sont planifiées ou alors une décision adéquate par rapport à la situation est prise (par ex., la décision de choisir une variante spécifique, le moment d'action, etc.).
3. Réaliser: Il s'agit ici de la mise en œuvre de l'action planifiée.
4. Evaluer: La dernière étape consiste à vérifier l'efficacité de l'action menée et, le cas échéant, de corriger l'action. S'il est nécessaire de procéder à des corrections, cette étape suit également la première étape du cycle d'action.

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

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

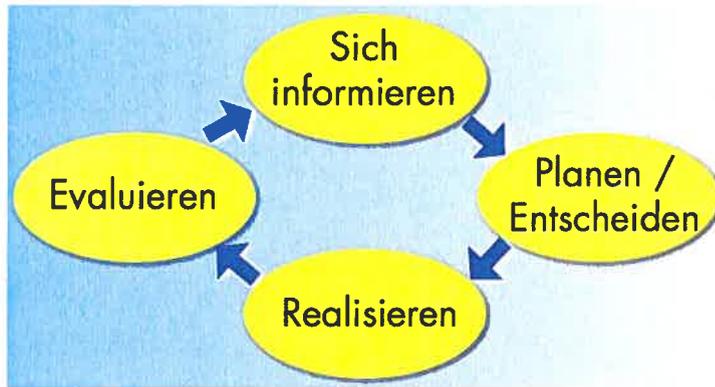


Figure 3: les quatre étapes du cycle complet d'action. source: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Niveau de compétences:

Le profil des compétences ne décrit pas que les compétences nécessaires, mais aussi leur niveau requis. La description du niveau de compétences dans le profil de compétences correspond à *une description verbale des compétences* (dans des descriptions de situation et/ou des descriptions de l'action). Le niveau de compétences est exprimé par:

- Le degré d'autonomie.
- Le degré de responsabilité générale à assumer seul/e.
- La responsabilité personnelle de direction.
- La portée des décisions.
- La coordination avec d'autres domaines.
- Le degré d'insécurité de la situation de départ servant de base à l'élaboration des plans d'action.
- La dynamique de la situation rendant nécessaire une nouvelle évaluation de celle-ci et l'adaptation de l'approche.
- Etc.

Les compétences décrites dans le présent plan d'études cadre s'appuie sur le niveau 6 du Cadre national des certifications formation professionnelle (CNC). Parfois, le niveau de certaines compétences est plus élevé ou alors plus faible.

Ressources:

Selon le modèle d'action IPRE, les ressources sont:

- Des capacités cognitives permettant d'appliquer le savoir, des connaissances théoriques et des concepts, mais aussi les connaissances implicites (tacit knowledge) acquises par l'expérience pratique.
- Des aptitudes et du savoir-faire nécessaires à l'exécution d'une activité concrète, y compris la capacité de nouer des relations dans des situations professionnelles, (compétences sociales).
- Des attitudes, des convictions et des valeurs.

Dans le présent plan d'études cadre, nous avons énuméré les ressources les plus importantes. Toutefois, les listes mentionnées ne sont pas exhaustives.