esede école supérieure en éducation de l'enfance	Re 342 – Directives et modalités de l'organisation de la pratique professionnelle à l'esede – Parcours en Emploi – Filière EDE	
	Commission PEC	21.10.2026

Table des matières

1. Enjeux de la formation pratique ... 2

1.1. Structure de la pratique ... 2

2. Plan d'étude cadre ... 2

2.1. Tableau des 24 compétences ... 3

2.2. Modèle IPRE ... 5

3. Organisation de la formation pratique ... 5

3.1. Alternance ... 5

3.2. Parcours de la formation pratique : autres expériences professionnelles ... 5

3.3. Changement d'emploi en cours de formation ... 6

4. Modalité d'accompagnement de la formation pratique ... 6

4.1. Objectifs généraux ... 6

4.2. Modalités de la collaboration et de l'accompagnement ... 6

4.3. Objectifs de la 1ère rencontre ... 6

4.4. Objectifs de la 2ème rencontre ... 6

4.5. Objectifs de la 3ème rencontre ... 7

4.6. Contestation par l'étudiant.e de la non-validation d'une période de pratique professionnelle ... 7

5. La supervision ... 7

6. Absences ... 8

1. Enjeux de la formation pratique

La pratique professionnelle dans une institution d'accueil de l'enfance constitue, au même titre que les séquences de formation, le travail de groupe et le travail personnel, une composante à part entière de la formation d'éducateur.trice de l'enfance ES. En effet, les compétences s'acquièrent principalement en situation. Il s'agit donc de créer un véritable partenariat avec les lieux de pratique afin d'accompagner les éducateurs.trices en formation vers l'acquisition de toutes les compétences décrites dans le Plan d'études cadre (PEC). Les étudiant.e.s, acteurs.trices de leur formation, sont amené.e.s à faire des va-et-vient entre l'expérience pratique, les réflexions proposées dans les séquences de formation ainsi qu'avec les apports théoriques des diverses disciplines liées à l'éducation de l'enfance.

La formation pratique de l'étudiant.e se déroule sous la guidance d'un.e formateur.trice à la pratique professionnelle (FPP) ; dans le cas où cette exigence ne peut être remplie, cette fonction peut être déléguée exceptionnellement à un.e éducateur.trice au bénéfice d'une formation en éducation de l'enfance de niveau ES ou d'un titre jugé équivalent par le SCAJE, ainsi que d'une expérience d'au moins **trois ans** après l'obtention du diplôme.

1.1. Structure de la pratique

Les étudiant.e.s suivent une progression allant dans le sens d'une prise de responsabilité croissante. La pratique professionnelle accompagnée doit permettre aux éducateurs.trices en formation de développer leur autonomie. Les mises en situation favorisent la progression des étudiant-e-s les conduisant du rôle d'exécutant (niveau 4 du CNC : https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/mobilite/cnc-formation-professionnelle.html) au rôle de contributeur (niveau 5 du CNC), puis au rôle de leader (niveau 6 du CNC). Ces différents rôles définissent un niveau de maîtrise des compétences croissant dans des situations complexes et changeantes.

Les formateurs.trices accompagnant.e.s (FA), qui développent une relation privilégiée avec les étudiant.e.s d'un même groupe, sont des personnes-ressources pour ceux-ci et celles-ci durant le temps de la formation. Ils et elles sont à disposition des étudiant.e.s pour les accompagner dans la construction de leur projet de formation ainsi que de leur identité professionnelle.
L'évaluation finale d'une période de pratique permet de démontrer les compétences acquises au cours de l'activité professionnelle et celles restant à développer.

2. Plan d'étude cadre

Le Plan d'études cadre (PEC) « éducateur, éducatrice de l'enfance, ES » (16.08.2021) définit 24 compétences à démontrer, réparties dans 7 domaines. Les domaines 1 et 2 constituent les compétences spécifiques au métier d'éducateur.trice de l'enfance ES ; les domaines 3 à 7 sont communs à tous les métiers du champ social niveau ES.

Le PEC spécifie le profil ainsi que les tâches conduites par les professionnel.le.s de l'enfance :

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

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

Elles / ils assurent le soutien pédagogique dans leur équipe. Elles / ils font évoluer les concepts pédagogiques et déterminent les stratégies pédagogiques pour chaque enfant et le groupe. » (PEC, 16.08.2021, p.3)

Il précise également le niveau de compétence à atteindre pour l'obtention du diplôme :

« Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES doivent appréhender les situations en appliquant des stratégies innovantes, perfectionnent les méthodes, et les moyens. Elles / ils identifient l'évolution des besoins dans un contexte de travail élargi, explorent des nouvelles pratiques et mettent en œuvre des

projets internes au groupe et à l'institution. Elles / ils analysent et évaluent les processus et les résultats au moyen de critères complexes. Elles / ils élaborent et font évoluer les concepts pédagogiques sur la base d'observations, d'analyses et de connaissances.

Les éducatrices et les éducateurs de l'enfance dipl. ES sont en mesure d'assumer des responsabilités au sein de leur équipe et doivent contribuer à l'élaboration, à l'actualisation et à la conduite du projet socio-éducatif au sein du groupe. Elles / ils savent mutualiser les savoirs et savoirs faire afin d'augmenter le pouvoir d'agir de toute l'équipe. Elles / ils assument la pleine responsabilité de leurs décisions et de leurs actions. » (PEC, 16.08.2022, p.4)

2.1. Tableau des 24 compétences

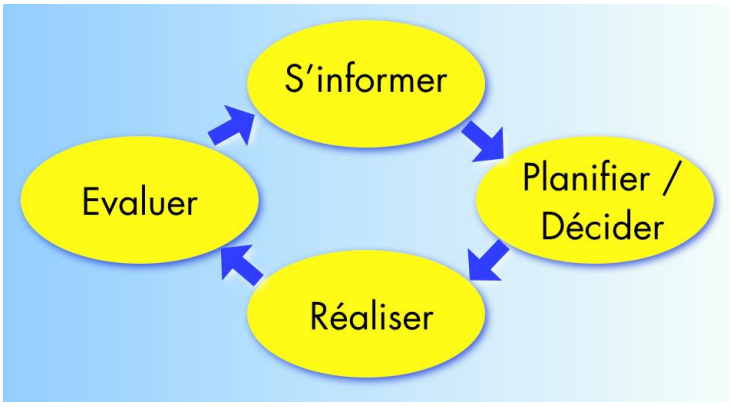
« Nous nous référons à la définition donnée par l'auteur Guy Le Boterf (1995 ou 2000)[1]: le terme de compétence désigne l'aptitude acquise par une personne, dans le cadre d'une mesure de formation ou ailleurs, à organiser et utiliser ses ressources pour atteindre un objectif défini dans une situation concrète. Est compétent quiconque est en mesure de bien gérer des situations concrètes. » (PEC, 16.08.2021, p.35)

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

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

2.2. Modèle IPRE

Le cycle d'actions complet (IPRE), très simplifié, est divisé en quatre étapes :



La méthode IPRE permet de montrer comment faire face à une situation de travail :

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

Si des corrections s'avèrent nécessaires, cette étape est de nouveau suivie de la première étape du cycle d'actions. » (PEC, 16.08.2021, p.35).

3. Organisation de la formation pratique

3.1. Alternance

Les éducateurs.trices en formation en emploi sont engagé.e.s dans une institution d'accueil de l'enfance à un taux d'emploi de minimum 50% par semaine. Pour rappel, la formation école et le travail personnel nécessitent un 40% de disponibilité (sur un temps de travail théorique à 100%) sur l'ensemble de l'année. Ils.elles sont présent.e.s à l'es**ede** soit les lundi et mardi, soit les jeudi et vendredi. **Les jours de cours définis restent identiques durant l'ensemble de la formation.**

3.2. Parcours de la formation pratique : autres expériences professionnelles

Les éducateurs.trices de l'enfance exercent leur métier auprès d'enfants âgés de 0 à 12 ans. Ces 12 années, de la toute petite enfance à l'adolescence, sont jalonnées d'étapes significatives dont l'accompagnement fait appel à des compétences spécifiques de la part des EDE. La formation pratique es**ede** ne peut couvrir toutes les tranches d'âges ; toutefois, les étudiant.e.s devraient pouvoir, dans la mesure du possible, attester d'une expérience avec des enfants de moins de 3 ans **et** d'une expérience avec des enfants de plus de 3 ans.

Afin de rendre visible le parcours de pratique de chaque étudiant.e , le formulaire *Fo344.Expérience professionnelle dans le milieu de l'enfance* est complété par chaque étudiant.e et authentifié par les attestations de pratiques annexées.
Ce document attestera soit d'expériences préalables suffisamment variées avant la formation en tant que stagiaires, auxiliaire ou ASE, soit d'un changement de secteur possible durant la formation, ou des deux.

Pour les étudiant.e.s qui ne peuvent ni faire valoir une pratique variée avant la formation ni changer de secteurs durant la formation, l'es**ede leur** recommande de vivre **une immersion dans un autre contexte**

que celui de l'emploi (auprès d'enfants de moins de trois ans s'ils.elles travaillent avec des enfants de plus de 3 ans et vice versa).

Dans le cas, étudiant.e, formateur.trice accompagnant.e et employeur conviennent ensemble de cette possible expérience et de ses modalités (maximum 4 semaines dans un ou plusieurs autres secteurs, à un taux d'emploi de 50% minimum). Concrètement, il peut s'agir d'un échange entre collègues d'un même groupe comme d'une forme de « stage » que l'étudiant.e aura sollicité auprès d'une institution de son choix. L'éducateur.trice en formation négocie lui-même ou elle-même son horaire et sa rémunération si les conditions s'y prêtent.

3.3. Changement d'emploi en cours de formation

Dans le cas d'un changement d'employeur durant la formation, l'étudiant.e doit immédiatement en informer l'école et transmettre les informations nécessaires à la poursuite de sa formation à son ou sa formateur.trice accompagnant.e (FA). L'institution doit être accréditée par l'école et une nouvelle convention tripartite (Re343) doit être signée.

Les conséquences de la résiliation du contrat de travail sont discutées au cas par cas.

En principe pour le parcours passerelle, aucun changement d'employeur n'est toléré.

4. Modalité d'accompagnement de la formation pratique

4.1. Objectifs généraux

- Garantir une collaboration tripartite étroite et solide dans l'accompagnement de l'étudiant.e dans son parcours de formation.
- Permettre la construction de parcours de formation individualisés.

4.2. Modalités de la collaboration et de l'accompagnement

Trois rencontres tripartites annuelles (FPP – étudiant.e – FA) doivent être planifiées :

- une visite de terrain au début de la pratique professionnelle (visite de terrain ou en visio-conférence) ;
- une rencontre au milieu de la pratique professionnelle (visite de terrain ou en visio-conférence) ;
- une rencontre à la fin de la pratique professionnelle (à l'es**ede**, visite de terrain ou en visio-conférence).

Les modalités de ces rencontres peuvent être soumises à des modifications selon les besoins identifiés par la.le FPP et la.le FA. Cependant, au moins une rencontre sur le lieu de la pratique est obligatoire.

Pour le parcours passerelle, 4 rencontres tripartites doivent être planifier sur l'année et demie de formation pratique : la 3ème rencontre se réalise au début du 3ème semestre et vise les mêmes objectifs que la 2ème rencontre (telle que décrite ci-dessous) ; la 4ème rencontre fait office de 3ème rencontre (telle que décrite ci-dessous) et permet ainsi l'évaluation de la formation pratique.

4.3. Objectifs de la 1ère rencontre

- déterminer les compétences à travailler plus spécifiquement, en considérant les éléments d'autoévaluation réalisée par l'étudiant.e et les éléments d'observation du FPP ;
- évaluer les opportunités de travailler les compétences retenues ;
- définir et expliciter les niveaux attendus pour l'ensemble des compétences du PEC.

Cette 1ère rencontre fait l'objet d'un PV écrit rédigé par l'étudiant.e et approuvé par les 3 parties. Il est ajouté au e-portfolio.

4.4. Objectifs de la 2ème rencontre

- faire un bilan intermédiaire (à mi-chemin de la pratique professionnelle) de la progression de l'étudiant.e par rapport aux 11 compétences (domaines 1, 2 et 5.1) ;
- clarifier les éléments qui le nécessitent.

Cette 2ème rencontre fait l'objet d'un PV rédigé par l'étudiant.e et approuvé par les 3 parties. Il est ajouté au e-portfolio.

4.5. Objectifs de la 3ème rencontre

- évaluer le niveau atteint pour les 11 compétences (domaines 1, 2 et 5.1) ;
- identifier les points à améliorer, développer, renforcer dans la suite du parcours.

Ce 3ème entretien, d'une durée de 1h15 max., est structuré comme tel : l'accueil, l'évaluation, la détermination du niveau pour chacune des 11 compétences (domaines 1, 2 et 5.1) et sa communication à l'étudiant.e.
Après le temps d'accueil, l'étudiant.e, la.le FPP et la.le FA procèdent individuellement à l'évaluation documentée de la pratique, à l'aide des outils de l'es**ede** disponibles sur :
https://moodle.esede.ch/course/view.php?id=2806 (choisir « Accéder en tant qu'anonyme »).

Les protagonistes échangent, questionnent et partagent leurs commentaires ; ils.elles procèdent ensuite à l'évaluation.
Ils.elles remplissent la synthèse de l'évaluation au regard des échanges menés.
En cas de divergences importantes, la.le FPP et la.le FA peuvent se réserver un moment en l'absence de l'étudiant.e pour déterminer l'évaluation pour chaque compétence des domaines 1,2 et 5.1.

La synthèse de l'évaluation est ensuite signé par les 2 parties (FPP – FA), signé pour information par l'étudiant.e, puis transmis au.à la FA.

En cas de non-validation, un 1er échec est prononcé. Les attestations obtenues restent acquises, à l'exception de l'attestation de l'unité d'intégration APP. Sauf contre-indication de la part de l'étudiant.e, il.elle est inscrit.e automatiquement pour la rentrée suivante (accompagné.e en principe par le.la même FA) et redémarre en semaine 33 (conformément à la *Re 324 – Directives de la procédure de promotion et de qualification – Filière EDE*).

L'étudiant.e a la possibilité de contester la décision de non-validation de la formation pratique.

4.6. Contestation par l'étudiant.e de la non-validation d'une période de pratique professionnelle

En cas de contestation du rapport d'évaluation de la pratique établi par l'institution et le.la FA, l'étudiant.e doit, dans les 10 jours à partir de la réception du rapport écrit, transmettre à l'es**ede** et à l'institution, son propre rapport écrit, explicitant en quoi et comment, de son point de vue, les compétences requises auraient été acquises. L'institution et respectivement la.le FA ont également un délai de 10 jours pour réagir. Sur la base de l'ensemble des éléments à disposition, la commission des études prend une décision finale ; en cas de besoin, elle peut encore entendre l'une ou l'autre des parties avant de se déterminer.

Avec la décision définitive de la commission des études sont communiquées les voies de recours.

5. La supervision

Les éducateurs.trices de l'enfance en formation avec emploi parcours passerelle doivent réaliser 7 heures de supervision individuelle, à répartir sur les 18 mois de formation.

Les éducateurs.trices de l'enfance en formation avec emploi parcours 2 ans doivent réaliser 10 heures de supervision individuelle, à répartir sur les deux ans de formation.

Les éducateurs.trices de l'enfance en formation avec emploi parcours 3 ans doivent réaliser 15 heures de supervision individuelle, à répartir sur les trois ans de formation.

Le rythme des séances doit être établi en veillant à une répartition du temps favorable au processus de supervision. Concernant l'organisation de la supervision, se référer aux *Directives du processus de supervision pédagogique à l'esede* (Re331) téléchargeables sur la plate-forme moodle :
https://moodle.esede.ch/course/view.php?id=2806 (choisir « Accéder en tant qu'anonyme »).
Pour les 3 voies de formation, la supervision se déroule sur le temps de travail personnel.

6. Absences

Une absence de pratique professionnelle de 15 % maximum du temps de travail est tolérée. Les situations sont appréciées au cas par cas.